أحدث الفتاوى
فى مجال الخدمة المدنية



● مجلة علميه ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ●

العددان ٩٤-٩٥ - السنة ٢٣ - يناير - أبريل ٢٠٠٢





المرأة العاملة فى مصر شريك أساسى فى تنمية المجتمع

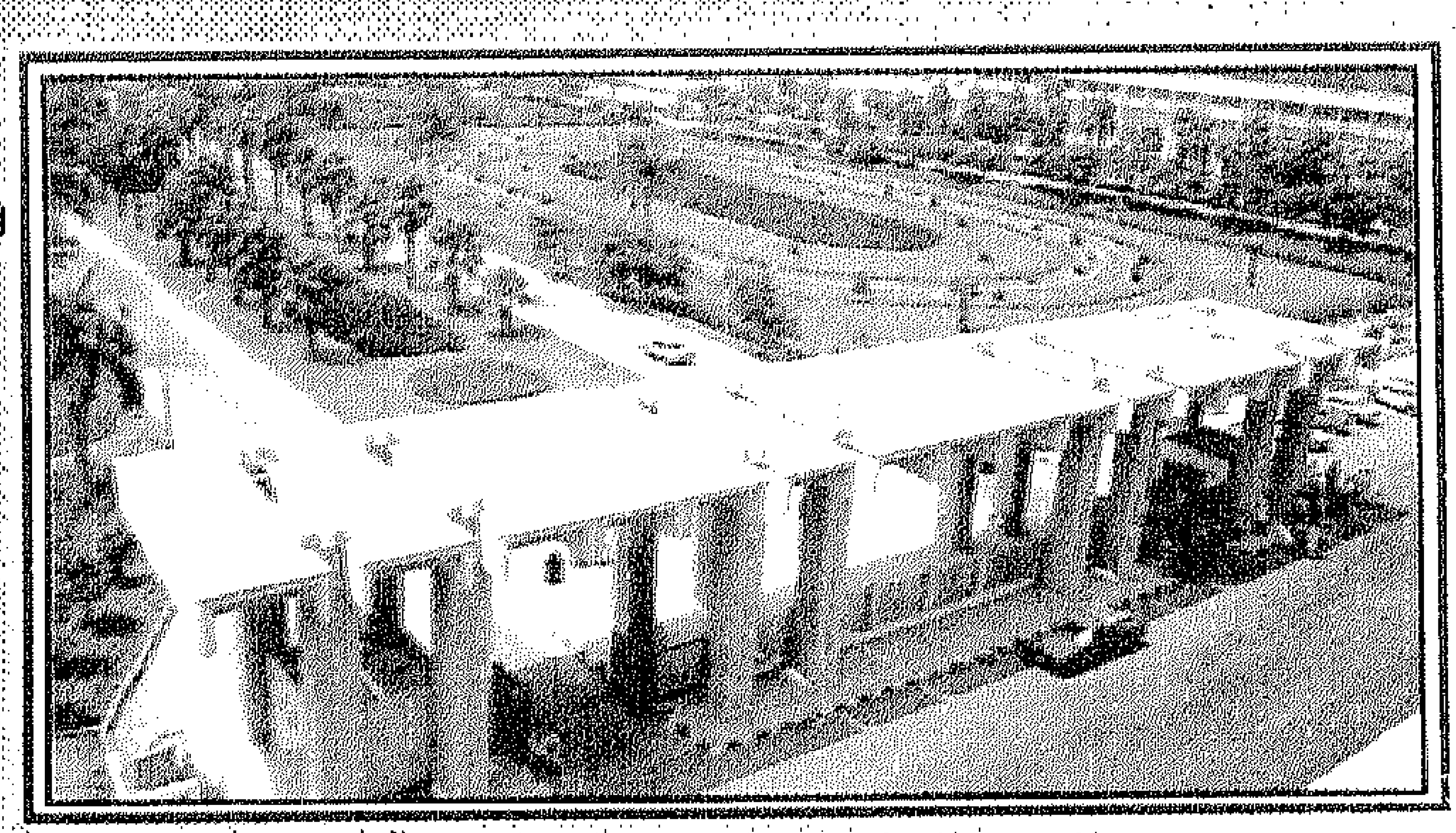
د. محمد زكى أبو عامر يؤكد على دور المرأة فى المجال الإدارى



جامعة المنصورة

جامعة المنصورة صرح تعليمى شامخ ومنارة للعلم والمعرفة بمنطقة شرق الدلتا وهى تأتى فى الترتيب السادس من حيث النشأة بين الجامعات المصرية حيث انشئت بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ حيث بدأت الدراسة بالجامعة مع نشأة كلية الطب عام ١٩٦٢ والتى كانت تابعة لجامعة القاهرة وفى عام ١٩٧٢ صدر القرار الجمهورى بقانون رقم ٤٩ بإنشاء جامعة شرق الدلتا وكان مقرها مدينة المنصورة ثم عدل مسمى الجامعة ليصبح جامعة المنصورة عام ١٩٧٣.

يتولى قيادة الجامعة السيد الأستاذ الدكتور / يحيى حسين عبيد استاذ المحاسبة الخاصة بكلية التجارة ورئيس الجامعة.



الحرم الجامعى لجامعة المنصورة

وتضم الجامعة نخبة متميزة من السادة أعضاء هيئة التدريس يبلغ عددهم ثلاثة آلاف عضو ويعاونهم حوالى ألف وسبعمائة من المدرسين المساعدين والمعيدين.

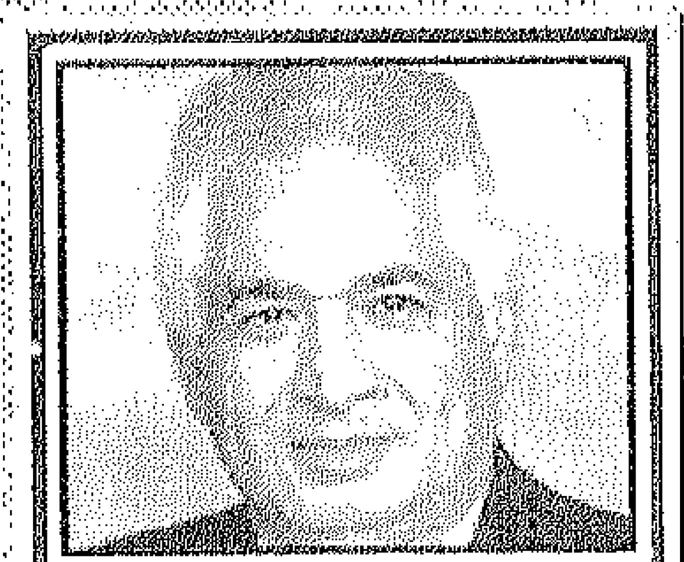
يشغل الحرم الجامعى مساحة تبلغ حوالى ثلاثمائة فدان من ناحية الجنوب الغربى لمدينة المنصورة ويضم كليات الطب وطب الأسنان والصيدلة والهندسة والزراعة والتجارة والحقوق والعلوم والتربية والحاسبات والمعلومات والتمريض.

بخلاف كليات الآداب والتربية الرياضية والطب البيطرى والتربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بمنية النصر وميت غمر اللاتى يقعن خارج الحرم الجامعى. وكليات العلوم والتربية وفرع كلية التجارة وكلية التربية النوعية بمدينة دمياط.

يبلغ عدد طلاب الجامعة المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى حوالى مائة ألف طالب وطالبة بخلاف طلاب الدراسات العليا البالغ عددهم حوالى ستة آلاف دارس وتخرج الجامعة فى المتوسط حوالى ثمانية عشر ألف طالب وطالبة سنويا إلى جانب الذين يحصلون على الدبلومات والماجستير والدكتوراه ويبلغ عددهم فى المتوسط خمسمائة سنويا. ويعمل بالجامعة حوالى ثمانية عشر ألف عامل وموظف

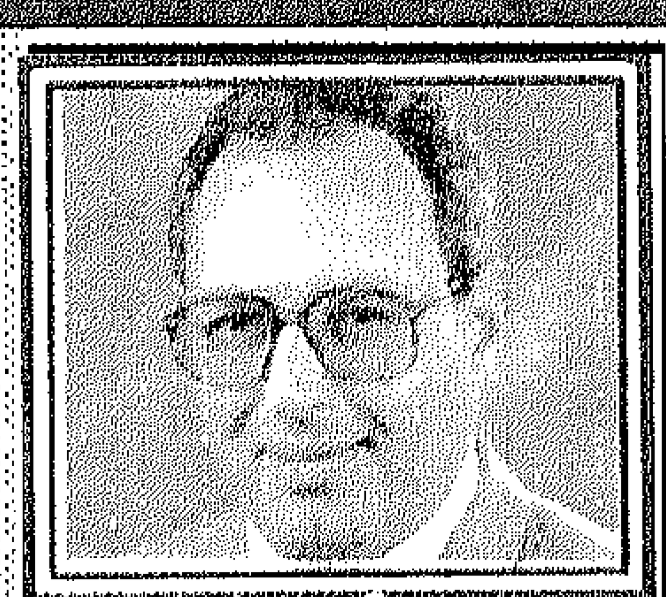
تشتهر جامعة المنصورة فى الأوساط الطبية المحلية والعالمية بمكانتها المتميزة فى مجال المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية المتخصصة التى تغطى معظم التخصصات حيث تعتبر بحق عاصمة مصر الطبية وتخدم محافظة الدقهلية والمحافظات المحيطة بها وتضم:

١ - مستشفى المنصورة الجامعى الذى يخدم سنويا حوالى نصف مليون مريض سنويا.
٢ - مركز أمراض الكلى والمسالك البولية، أول وأكبر المراكز الطبية والعلمية فى الشرق الأوسط المتخصصة فى مجالات الكلى الصناعية وزراعة الكلى وجراحة الأورام السرطانية بالمسالك البولية ويتردد عليه حوالى مائة ألف حالة سنويا.



الأستاذ الدكتور / يحيى حسين عبيد
استاذ المحاسبة الخاصة بكلية التجارة
ورئيس جامعة المنصورة

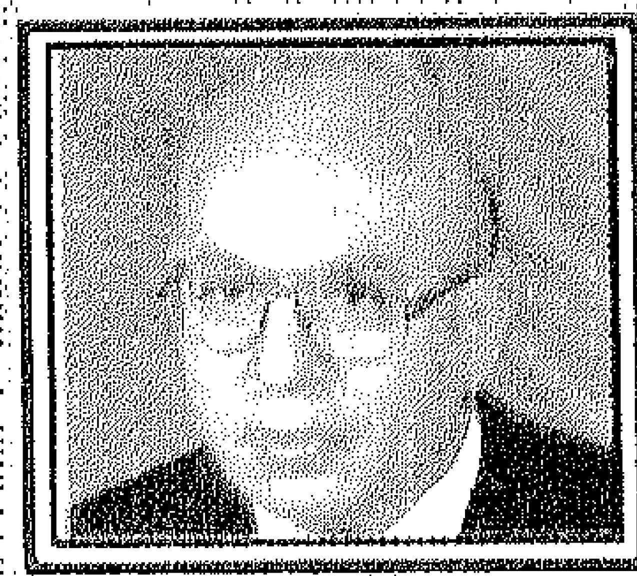
قيادات العمل الجامعى فى القطاعات المختلفة بجامعة المنصورة السادة:



أ.د / أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسى
استاذ الاقتصاد السياسى والمالية العامة بكلية الحقوق
نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب



أ.د / شوقى محمد حسن جبر
استاذ الكيمياء العضوية التطبيقية بكلية العلوم
نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث



أ.د / محمد أحمد جاب الله
استاذ جراحة المسالك البولية بكلية الطب
نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة



السيد الاستاذ / واعر السيد شادى
أمين عام الجامعة

٣ - مركز جراحه الجهاز الهضمي : يقدم المركز خدماته لمرضى الكبد - البنكرياس - دوالي المرىء النازفة - دوالي المعدة - امراض القولون - القنوات الصفراوية والمرارة .

٤ - مركز طب وجراحة العيون : ويقوم بتقديم الخدمة الصحية في مجال طب وجراحة العيون بمختلف أنواعها الطبية ويتردد عليه مايقرب من ثلاثون الف حالة سنويا .

٥ - مستشفى الطوارىء : هو أول مستشفى متخصص لحالات الطوارىء حيث يوفر الرعاية الصحية للحالات الحادة والحرجة على مدى ٢٤ ساعة ويبلغ عدد المترددين عليه سنوياً مايقرب من حوالى مائة الف حالة سنويا .

٦ - مستشفى الاطفال : يقدم الخدمات الطبية والعلاجية المتميزة فى فروع طب الأطفال المختلفة وقد تم إنشاء هذا المستشفى لإستكمال الرعاية الطبية فى مجال طب الاطفال .

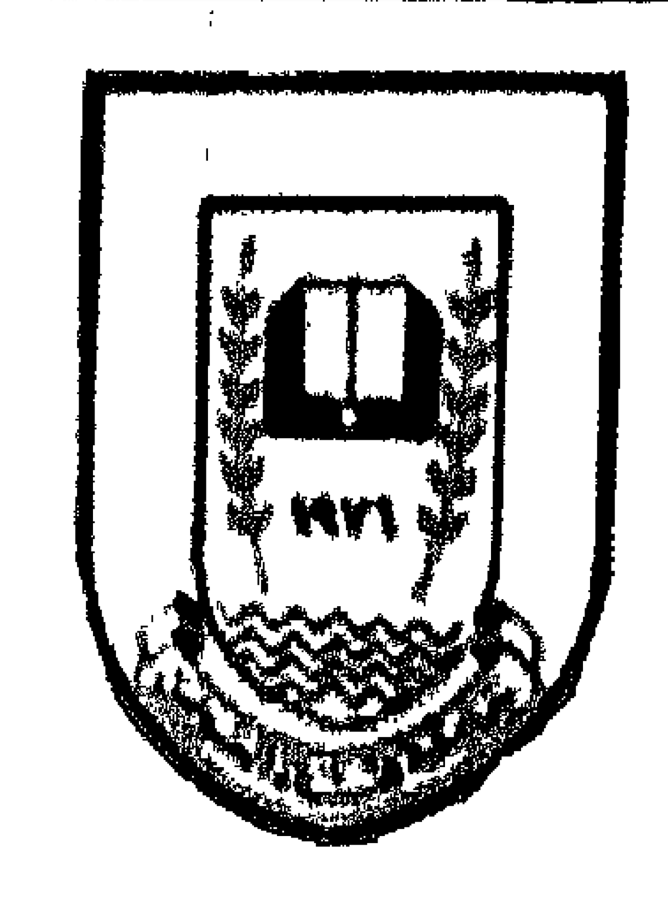
٧ - مستشفى الباطنة التخصصى : ويهدف إلى تقديم الخدمات الطبية فى مجال امراض الباطنة الدقيقة (الكبد - القلب - الشريان التاجى - السكر وامراض الدم والشيخوخة) وقد تم إفتتاحه مؤخراً .

٨ - مركز علاج الاورام : يجرى بناؤه حاليا حيث تم الإنتهاء من أعمال البناء وجارى استكمال التشطيبات وسيقدم المركز الخدمة الطبية المتميزة فى علاج الأورام الباطنى والاشعاعى والجراحى .

٩ - مراكز جديدة : إدرج فى الخطة الخمسية ١٩٩٧ - ٢٠٠٢ إنشاء ثلاث مراكز طبية جديدة هى مركز جراحه العظام ، مركز جراحة المخ والأعصاب ، مركز أمراض النساء والتوليد .

وتنافس جامعة المنصورة الجامعات الشقيقة فى مجال البحث العلمى والتطبيقى حيث يحصل السادة اعضاء هيئة التدريس على العديد من الجوائز العلمية على مستوى الجمهورية والجامعة فقد حقق السادة اعضاء هيئة التدريس فى عام ٢٠٠٠ اعلى المعدلات فى الحصول على جوائز الدولة ، حيث حصل العالم المصرى الاستاذ الدكتور / محمد أحمد غنيم رئيس قسم جراحة المسالك البولية ومدير مركز جراحة الكلى والمسالك البولية على جائزة مبارك فى العلوم والتكنولوجيا المتقدمة ، كما حصلت الجامعة على جائزة الدولة التقديرية فى العلوم الطبية وجائزة المنصورة الطبية التى يقدمها مركز جراحة الكلى والمسالك البولية لأحسن بحث علمى فى مجال المسالك ، وعدد تسعة جوائز دولة تشجيعية ، كما حصل تسعة من الأساتذة على جوائز الجامعة التقديرية وعدد ثمانية على جوائز الجامعة التقديرية ، وعدد ثمانية على جوائز الجامعة التشجيعية وعدد سبعة على جائزة التفوق العلمى بخلاف الحاصلين على جوائز أحسن الرسائل العلمية فى درجتى الماجستير والدكتوراه ويبلغ عددهم اثنى عشر جائزة .

وفى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة فإن الجامعة تتميز بوحداتها الخاصة والتى تعمل فى مختلف المجالات الزراعية والهندسية والإستشارات القانونية والتجارية والطبية والخدمية وغيرها والتى يبلغ عددها حوالى خمسة وستون مركزاً .



جامعة قناة السويس



د . سعيد الشامى
رئيس الجامعة

تعد جامعة قناة السويس إحدى منارات العلم والمعرفة والمصدر الأول الذى يمد المجتمع بالعلماء والمتخصصين فى شتى المجالات .

وفى هذا الصدد أنشئت جامعة قناة السويس عام ١٩٧٦ بموجب القرار الجمهورى رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٦ وبهدف خدمة محافظات القناة ومحافظتى شمال وجنوب سيناء .

وقد جاءت الجامعة بعد أن حققت مصر انتصار ها العظيم فى السادس من أكتوبر عام ١٩٧٣ وبدأت مسيرة السلام فى المنطقة والتى ارتبطت بالتنمية الشاملة لمنطقة القناة وسيناء .

ولذا جاء إنشاء هذه الجامعة لتنتشر كلياتها ومراكزها البحثية فى المنطقة ترجمة حقيقية للتخطيط العلمى المدروس لتنمية هذا الجزء الغالى من مصرنا الحبيبة .

ولذا قامت الجامعة بالعديد من المشروعات البحثية لحل العديد من المشاكل البيئية كتلوث البحيرات المرة والمشروعات المرتبطة بالتنمية الصحية والزراعية وغيرها وتمت هذه الدراسات بمشاركة الجهات التنفيذية والشعبية بالمحافظات المعنية والتى تتعاون مع الجامعة تعاونا صادقا فى مجالات التنمية المختلفة .

وجاء توزيع كليات الجامعة يتمشى مع فلسفة الجامعة لخدمة منطقة قناة السويس وسيناء مثل كليات التربية وهندسة البترول والتعدين بالسويس والهندسة وبناء السفن ببور سعيد والزراعة البيئية بالعريش وغيرها .

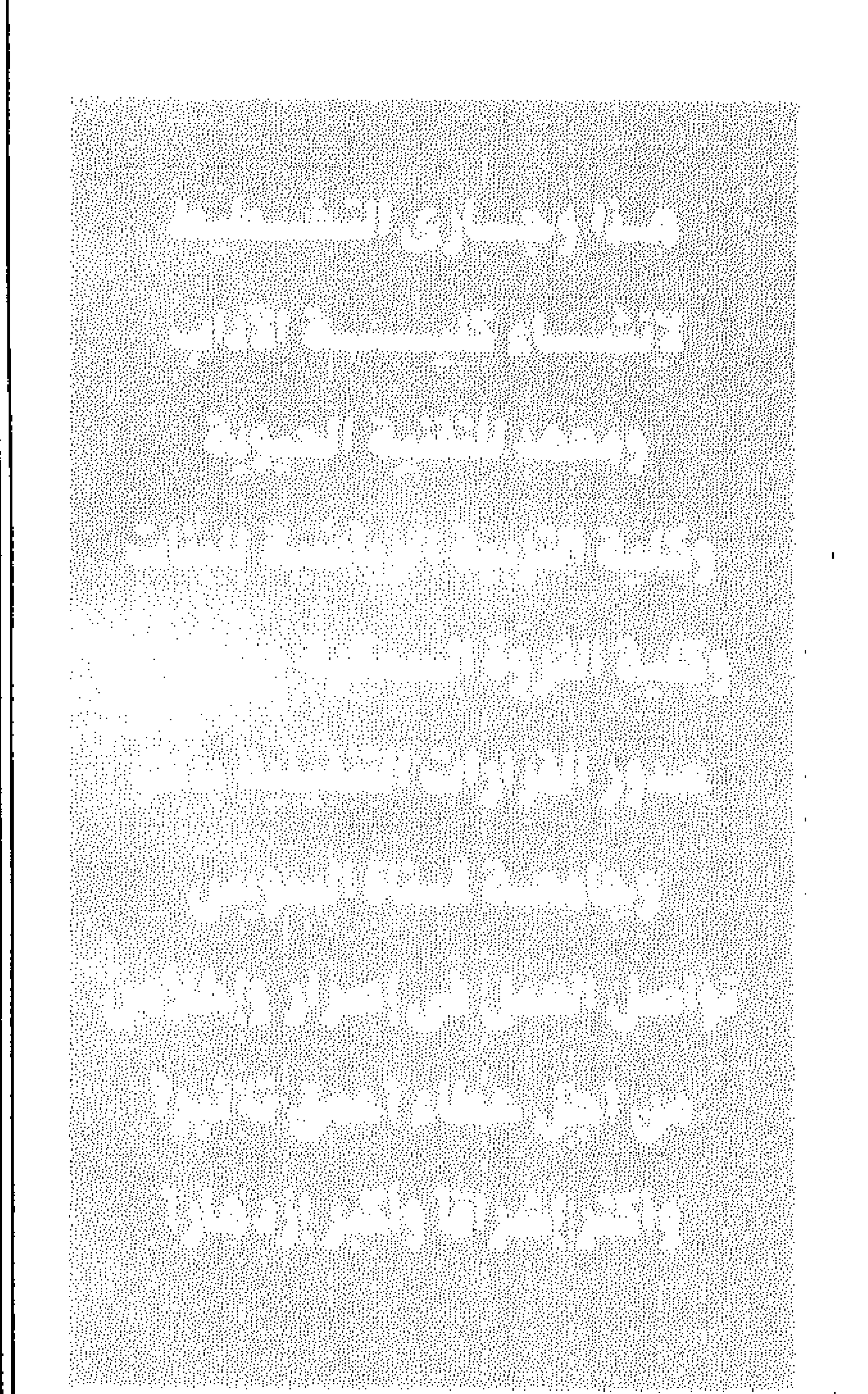
وجامعة قناة السويس تبذل قصارى الجهد بكل طاقة من أعضاء هيئة التدريس والعاملون بها لدفع مجتمع القناة وسيناء إلى الأمام ليواكب التحدى الحضارى الكبير الذى يشهده العالم مع حلول الألفية الثالثة والمتغيرات السريعة المتلاحقة التى تواجه منطقة الشرق الأوسط بشكل عام .

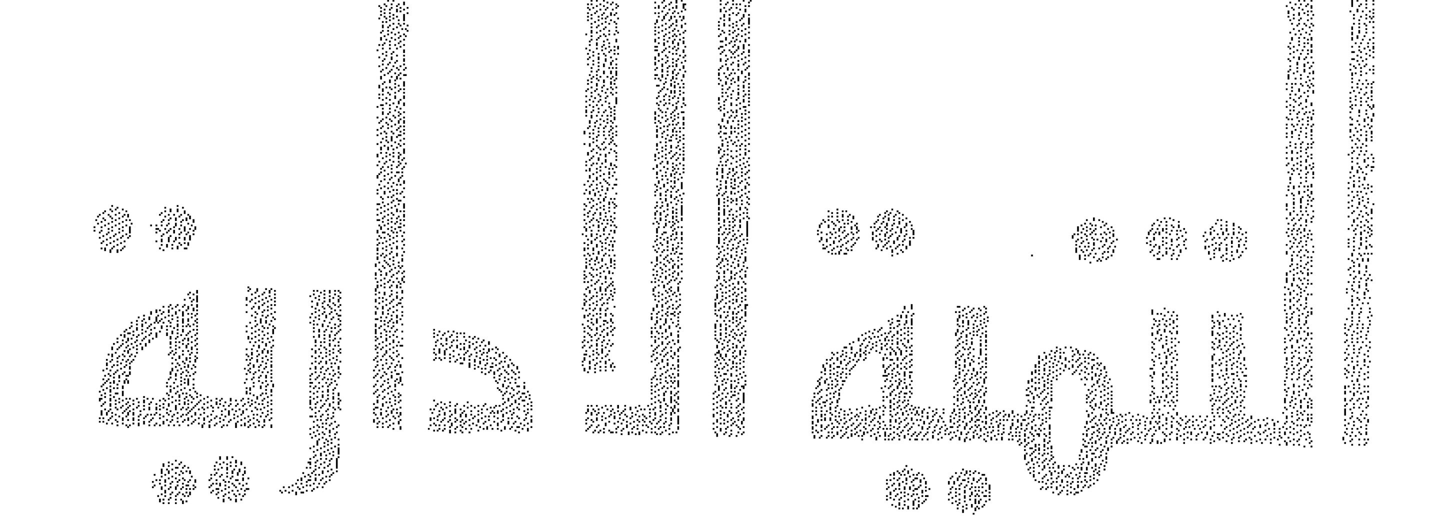
ولتفعيل دور الجامعة ولخدمة العملية التعليمية والبحثية خرجت الجامعة للعالمية بإبرام العديد من الإتفاقيات للتعاون العلمى مع الجامعات الأجنبية والعربية من أجل زيادة الخبرة العلمية والتعليمية والبحثية وكل هذا يزيد من قوة التقدم العلمى فى الجامعة .

أن جامعة قناة السويس تسعى لخدمة التعليم والبحث العلمى فى مصرنا العزيزة حتى تظل لمصر مكانتها الرائدة كما كانت على مر العصور ولتؤدى الدور المنوط لها نحو خدمة حقيقية للمجتمع

كليات الجامعة

م	اسم الكلية	بداية الدراسة بها
١	العلوم بالإسماعيلية	٧٨/٧٧م
٢	التربية بالإسماعيلية	٧٨/٧٧م
٣	الزراعة بالإسماعيلية	٧٨/٧٧م
٤	التجارة ببور سعيد	٧٨/٧٧م
٥	الهندسة والتكنولوجيا ببور سعيد	٧٨/٧٧م
٦	هندسة البترول بالسويس	٧٨/٧٧م
٧	التربية بالسويس	٨١/٨٠م
٨	الطب بالإسماعيلية	٨٢/٨١م
٩	التربية بالعريش	٨٣/٨٢م
١٠	كلية التربية للتعليم الأساسى (سابقا)	٨٣/٨٢م
١١	كلية التربية ببور سعيد (حاليا)	٨٨/٨٧م
١٢	كلية التربية الرياضية للبنين	٨٩/٨٨م
١٣	العلوم الزراعية البيئية العريش	٨٩/٨٨م
١٤	التجارة بالإسماعيلية	٩٠/٨٩م
١٥	كلية التمريض العالى ببور سعيد	٩٢/٩١م
١٦	الصيدلة بالإسماعيلية	٩٤/٩٣م
١٧	السياحة والفنادق بالإسماعيلية	٩٥/٩٤م
١٨	طب الفم والأسنان بالإسماعيلية	٩٧/٩٦م
١٩	التعليم الصناعى بالسويس	٩٧/٩٦م
٢٠	معهد التمريض العالى بالإسماعيلية	٩٧/٩٦م
٢١	الحاسبات والمعلومات بالإسماعيلية	٩٨/٩٧م
٢٢	التجارة بالسويس	٩٨/٩٧م
٢٣	التربية النوعية ببور سعيد	٩٩/٩٨م





دكتور محمد زكى أبو عامر
وزير التنمية الإدارية
رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

مدير التحرير — سكرتير التحرير

حسن السيد عبد السلام — عبد المعطى أحمد

المستشار الفنى للمجلة

الأستاذ عبد السلام الجبالى

مستشار رئيس الجهاز

التحرير — الاخراج الفنى وتصميم الغلاف

منى زكريا عبد الخالق - يحيى زهران



السيدة سوزان مبارك

تفتتح المؤتمر الاستثنائي لقمة المرأة العربية

إعداد : منى زكريا عبد الخالق

* السيدة سوزان مبارك تؤكد في كلمتها: أن إنشاء منظمة المرأة العربية هو خطوة للارتقاء بمجتمعات الوطن العربي.

* ٦ سيدات أول يشاركن في القمة الاستثنائية.

* وفود ٢١ دولة تشارك في فعاليات المؤتمر.

* د. مصطفى الفقي يعرض مشروع اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية.

* ١٩ مادة في اتفاقية إنشاء المنظمة.

* د. فرخندة حسن تؤكد أن المنتديات تعتبر أداة فعالة للتقريب بين المنظمات المتناظرة في الدول العربية.



٥ من كلمات السيدات الأول:

* **الملكة رانيا العبد الله:** علينا إيصال وجهة النظر العربية إلى العالم بلغة قوية واثقة.

* **الشيخة سبيكة بنت إبراهيم:** إنشاء البحرين للمجلس الأعلى للمرأة استشعار لأهمية التطبيق العملى للتوصيات التى وضعها إعلان القاهرة.

* **ليلى بن على:** علينا أن نستنبط برامج جديدة وتصورات هادفة لتحسين صورة المرأة.

* **سها عرفات:** المرأة الفلسطينية كشقيقها الرجل يعانون من أعتى احتلال عنصرى استيطانى.

❑ فى إطار سلسلة المؤتمرات التى يعقدها المجلس القومى للمرأة بمناسبة عام المرأة العربية عقد بمركز القاهرة الدولى للمؤتمرات خلال يومى ١١، ١٢ نوفمبر لسنة ٢٠٠١ المؤتمر الاستثنائى لقمة المرأة العربية برئاسة السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك حرم السيد رئيس الجمهورية.

❑ حضر المؤتمر السيدات الأول قرينات الملوك والأمراء والرؤساء وهن الملكة رانيا العبد الله قرينة ملك الأردن، وصاحبة السمو الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قرينة صاحب السمو أمير البحرين، والسيدة/ ليلى بن على قرينة الرئيس التونسى، السيدة/ فاطمة البشير قرينة الرئيس السودانى، السيدة/ سها عرفات قرينة الرئيس الفلسطينى، والشيخة لطيفة الفهد السالم الصباح قرينة ولى عهد دولة الكويت.

كما حضر الجلسة الافتتاحية عدد كبير من السادة الوزراء وكبار رجال الدولة.

❑ وقد شارك فى أعمال المؤتمر وفود عدة دول عربية وعدد كبير من رواد الفكر والصحافة والإعلام بمصر والوطن العربى وكذا عضوات ٢١ فرع من فروع المجلس القومى للمرأة المنتشرة بجميع محافظات جمهورية مصر العربية.

❑ وقد استهدفت القمة مناقشة العديد من القضايا التى تواجه المرأة فى المنطقة العربية مع تبادل الأفكار والآراء وطرح الرؤى الجديدة التى تستهدف تحقيق

السيدة سوزان مبارك تفتتح المؤتمر الاستثنائى لقمة المرأة العربية



مستقبل أفضل للمرأة العربية اعترافًا بدورها القومى وإيمانًا بقدرتها المتجددة على التضحية والعطاء.

هذا من جانب ومن جانب آخر ناقش المؤتمر مشروع اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية يكون هدفها المساهمة فى تعزيز التعاون والتنسيق العربى المشترك فى مجال تطوير وضع المرأة وتدعيم دورها فى المجتمع.

«الجلسة الافتتاحية»

❑ بدأت الجلسة الافتتاحية بكلمة السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك رئيس القمة الاستثنائية للمرأة حيث أشارت سيادتها إلى:

إن مصر تستقبل بكل مشاعر الأخوة وروابط العروبة، وفود الدول العربية الشقيقة إلى هذا المؤتمر، الذى تشارك فيه صفوة من القيادات النسائية العربية ونخبة من الشخصيات القومية البارزة، لكى يعبر الجميع عن آرائهم وآمالهم وتطلعاتهم، من أجل مستقبل أفضل للمرأة العربية اعترافًا بدورها القومى وإيمانًا بقدرتها المتجددة على التضحية والعطاء.

ولعلكم تتفقون معى على أن مؤتمرنا ينعقد فى ظروف دولية شديدة الحساسية بالغة التعقيد، ورغم هذه الظروف فلقد حرصنا على أن نجتمع فى موعدنا المحدد لنؤكد تصميمنا على المضى فى مسيرتنا، وتقديم المرأة العربية فى صورتها الحقيقية كشريك أساسى وفعال فى كل ما يصادف وطننا العربى من تحديات، وما يواجهه من عقبات وما يتطلع إليه من طموحات، إن انعقاد هذا المؤتمر هو رسالة صريحة إلى العالم بأن المرأة العربية ليست بعيدة عن الأحداث والتطورات التى تتوالى، وأننا جميعًا شركاء عالم واحد، وعصر مشترك بكل آماله وأحلامه وهمومه.

❑ **كما أشارت سيادتها إلى أنه:**

فى نوفمبر سنة ٢٠٠٠ انعقد أول مؤتمر لقمة المرأة العربية. وقد كان انعقاد هذا المؤتمر فى بداية قرن جديد، بل ألفية جديدة، وهو ما يجعله تعبيرًا صادقًا عما أنجزته المرأة العربية عبر تاريخها الطويل، كما يجعله بشيرًا للآمال العريضة التى تنفتح بها آفاق المستقبل لتحتضن جهودها وإنجازاتها القادمة.

إن النجاح الذى حققه المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية تبلور فى قدرته على طرح قضايا المرأة على المستوى العربى بأكمله، ليكشف بذلك عن أن قضايا المرأة العربيّة هى القلب والجوهر من حركة التنمية الشاملة فى أرجاء وطننا الكبير، كما أنها المؤشر الحقيقى لتحديد مستقبل الوطن العربى فى مجموعه، ومستقبل البناء الاجتماعى فى كل بلد عربى على حدة.

وبنفس القدر فقد كشفت أعمال هذا المؤتمر عن أن تنسيق الجهود العربية وتدعيم بعضها البعض، هو الطريق الصحيح لأن تؤتى هذه الجهود ثمارها وتحقق

نتائجها، متجاوزة حجب الزمان، مخترقة قيود المكان.

إن انعقاد هذه القمة الاستثنائية هذا العام باعتباره عام المرأة العربية هو من أجل هدفين محددين أولهما: التعرف على الإنجازات والندوات التى تمت خلال هذا العام فى عدد من العواصم العربية، والثانى هو متابعة خطوات تأسيس إطار تنظيمى يجمع بين جهود المرأة العربية فى النهوض بالوطن العربى مما يثرى هذه الجهود ويزيدها تفعيلاً.

وكانت المنتديات التى عقدت خلال سنة المرأة العربية بداية ناجحة لتحقيق غاياتنا، وقد روعى فى اختيار هذه الندوات أن تأتى مرتبطة بجوانب متعددة من آليات تأهيل المرأة العربية للمشاركة فى نهضة المجتمع العربى.

وكان منطقيًا أن يكون البدء بموضوع «المرأة والقانون». فالقانون هو الإطار الأشمل الذى يحدد الحقوق ويوضح الواجبات، ولا بد أن يكون مواكبًا للتطلعات، وبدونه لا يتوفر السند القانونى لتقنين مشاركة المرأة فى التنمية. فكان من الضرورى التعرف على موقف القوانين العربية من المرأة، وتأكيد العلاقة بينهما، والحرص على احترام الإطار القانونى لكل بلد عربى.

وكان المنتدى الثانى عن «المرأة والسياسة» مزيجًا من نواحى قانونية وأخرى مجتمعية ثقافية تربوية، فهناك العديد من الدول ينص القانون فيها على المشاركة الكاملة، ولكن الواقع يأتى بغير ذلك، مما يحتم دراسة فجوة التطبيق، أسبابها، دوافعها، وآليات الحد منها، لتبادل الآراء والخبرات واختيار الأساليب التى تتفق مع احتياجاتنا وثقافاتنا.

أما المنتدى الثالث فقد امتد بالأبصار خارج النطاق الجغرافى للوطن العربى ليشمل الإطار الإنسانى والبشرى، وتوجه بنظرة عالمية إلى «المرأة العربية فى المهجر» بهدف بناء الجسور بينها وبين جذورها لتبادل الخبرات والبيانات، ونحن نتطلع إلى المنتديات القادمة وكلنا أمل فى أن تصادف نفس النجاح الذى لقيته المنتديات السابقة، بحيث تكتمل على الساحة العربية كافة الموضوعات الرئيسية التى تهم المرأة وتشغلها فى هذه المرحلة.

والأمر الثانى الذى عقدت القمة الاستثنائية من أجله هو تأسيس إطار تنظيمى لجهود المرأة العربية، التى كانت القمة العربية الأولى نقطة انطلاقها، والتعبير العملى عن وجودها، ولقد أثبتت نماذج الريادة فى تجربة المرأة العربية على ساحة العمل الوطنى والقومى والدولى، قدرة المرأة العربية الفذة على العطاء، وصلابتها الدؤوبة على الأداء، وتمكنها الواثق من بلوغ كل درجات النجاح، فحق لدائرة الريادة أن تتسع لتشمل كل امرأة عربية، وحق علينا أن نسعى لذلك غير مدخرين لجهد أو مقيدين بقيد.

وقد قطعنا شوطًا كبيرًا نحو إنشاء منظمة المرأة العربية، لكى تكون منظمة متخصصة لها استقلالها المالى والإدارى فى إطار جامعة الدول العربية، منظمة تسعى إلى النهوض بأوضاع المرأة العربية، وتنسيق جهودها المشتركة، وكفالة مشاركتها الفعالة فى حركة البناء الوطنى فى كل دولة عربية وتعزيز دورها فى المجتمع واندماجها فى مسيرة التنمية.

- **وأكدت سيادتها:** أن قيام هذه المنظمة لن يكون من أجل المرأة وحدها، إنما هو خطوة على طريق الارتقاء بمجتمعات الوطن العربى كله، وأن قيامها ليس خط النهاية لمساعينا، ولكنه بداية لعمل جاد

ومخلص تشعر به كل امرأة عربية، بحيث لا تقتصر أهداف المنظمة على حصول المرأة على حقوق ما زالت محرومة من تفعيلها، بل سوف تشمل توعيتها بواجباتها الوطنية.

وقد حرصنا أن تكون منظمتنا ساحة ومتنفسًا لمشاركة ذوى الخبرة والمعرفة فى شئون المرأة والمجتمع من الجهات الحكومية والأهلية، وهذه المشاركة هى التعبير الحقيقى عن الديمقراطية والتعاون بين الشركاء فى التنمية، واتجاه إنسانى إيجابى يسير فيه العالم كله ولم يعد من الممكن تجاهله.

إن ميثاق هذه المنظمة هو العقد الذى يربط بيننا رسميًا، ولكنه مهما كان دقيقًا من النواحى القانونية والتنظيمية والإدارية فهو لن يكون فعالاً إلا بميثاق آخر أكثر أهمية، ذلك هو رباط من الإصرار والعزيمة يربط بيننا جميعًا ويدعونا إلى تحقيق أهدافنا المشتركة من أجل الوطن العربى كله. وقد أثبت تاريخنا البعيد والقريب قدرتنا على ذلك، وجاءت برامجنا وانجازاتنا خلال سنة المرأة العربية دليلا جديداً على رغبتنا الصادقة فى التعاون وتجاوز الصعاب، وكانت اجتماعاتنا تجسيداً لصدق المقاصد وسمو النوايا ووحدة الهدف، أن ذلك الميثاق المعنوى من الترابط والتعاون علينا رعايته والحفاظ عليه فهو الذى سوف يضيئ طريقنا ويكلل جهودنا بالتوفيق.

ويعتبر اجتماع اليوم علامة هامة فى مسيرة المرأة العربية نحو تحقيق تطلعات وطنها العربى. فهو يبدأ مرحلة جديدة فى سعيها المتواصل ننتقل بها من الإعداد لتأسيس تلك المسيرة المشتركة إلى بداية العمل الجاد من خلال منظمة تشمل كافة الدول والأقطار، مستثمرة مجموع القدرات والموارد، من أجل مواجهة التحديات المتزايدة.

وأوضحت السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك:

إن الأحداث التى هزت العالم مؤخرًا استهلت عدداً من المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية لا نعلم مداها بعد. إننا نعيش لحظة حاسمة فى تاريخ البشرية، لحظة تؤسس لعصر جديد الأبعاد، عالم تتهدده محاولات التقسيم والتصنيف. وكلها مظاهر تدعو إلى القلق وتؤدى إلى مواجهات مصطنعة، فالأصل فى العلاقة بين الحضارات هو التواصل والتقارب والتعاون وليس أبداً الصدام المرحلى أو الشكوك المتبادلة. والمرأة هى التى تجنى حصاد ذلك كله وهى التى تدفع ثمن العنف والإرهاب وتتحمل ويلات الصراع، ولا بد للوعى العربى الذى يتطلع إلى المستقبل أن يتمثل هذه المتغيرات وأن يضعها فى حسبان فكره وتصوراته.

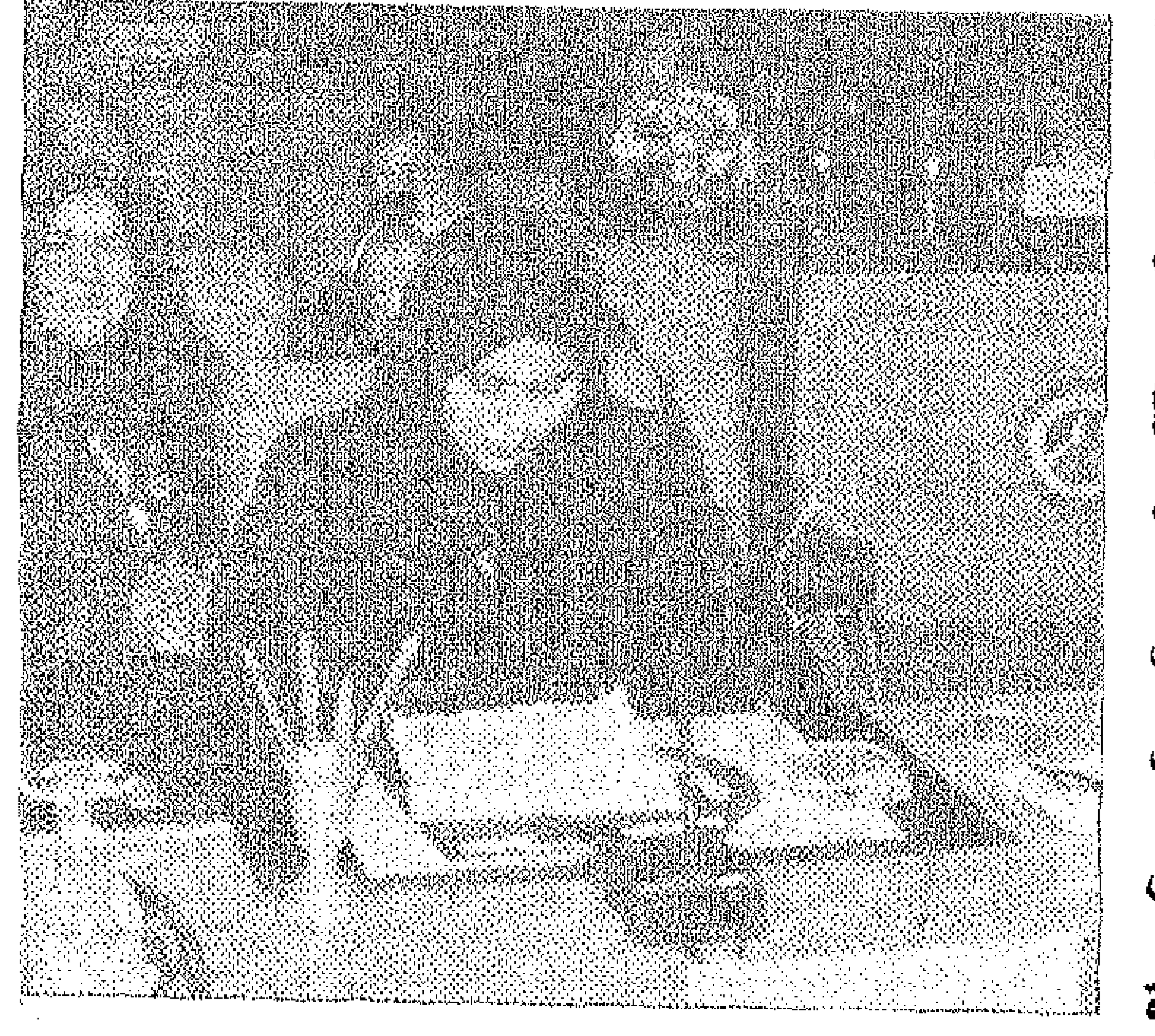
إن هذه التطورات الدولية الجديدة تستدعى من المرأة العربية أن يكون لها صوت مؤثر يدعو إلى العدالة الدولية والسلام الشامل والاستقرار الدائم.. صوت يدعم مطالبنا العادلة خاصة فيما يتعلق بوقف العنف فى الأراضى المحتلة، والإعتراف بدولة فلسطين المستقلة وإحلال السلام فى المنطقة.

وفى ختام كلمة السيدة سوزان مبارك أعربت سيادتها عن تقديرها وترحيبها بصاحبات الجلالة

السيدة سوزان مبارك تفتتح المؤتمر الاستثنائى لقمة المرأة العربية

والفخامة والسمو وكل الوفود المشاركة متمنية استمرار المسيرة على طريق المستقبل الذى نتطلع إليه فنحن أمة واحدة مهما كانت الاختلافات، ونسعى إلى غد مشرق مهما كانت العقبات، ونتمسك بعروبتنا مهما كانت التضحيات.

□ وتحدثت صاحبة الجلالة الملكة رانيا العبد الله قرينة جلالة الملك عبد الله بن الحسين رئيسة وفد الأردن حيث أشارت جلالتها إلى بعض الأمثلة الحية لسيدات عربيات لهن قصص كفاح عظيمة، كما أكدت الملكة رانيا إلى أن العرب والمسلمين يواجهون حملة لتشويه تاريخهم وحضارتهم من خلال أولئك الذين يدعون تمثيل الإسلام ويقدمون صورة منفردة عنه، ومن الجانب الآخر أولئك الذين يحاولون فهم أسباب ما حدث فى الحادى عشر من أيلول فيتصدون لتحليل الحضارة العربية الإسلامية دون معرفة كافية بأسس هذه الحضارة.

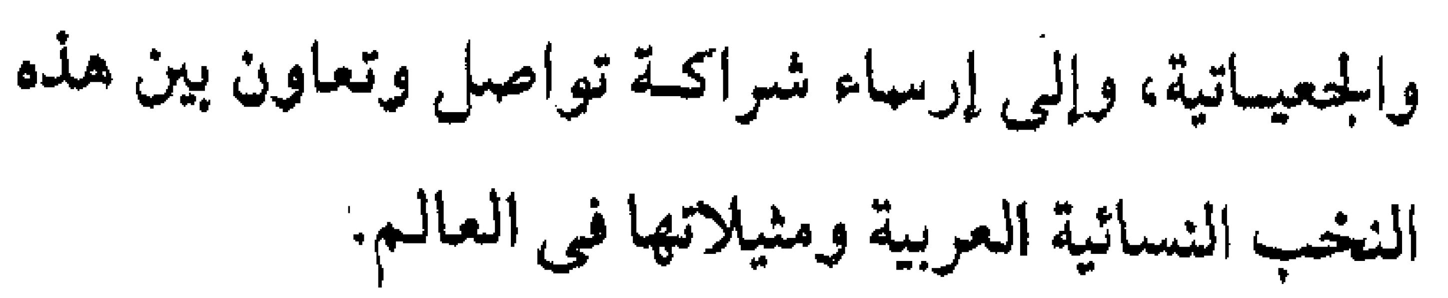


كما أكدت فى كلمتها على وجوب العمل على إيصال وجهة النظر العربية إلى العالم بلغة قوية واثقة لتؤكد حق أطفال فلسطين بالحصول على هوية ووطن لا يكونون فيه عرضة للعنف والتهديد ليبنوا مستقبلاً زاهراً وواعداً.

□ وأكدت الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قرينة أمير دولة البحرين أن المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية استطاع بنجاح وضع الأسس الصحيحة لتشكيل كيان نسوى عربى ذى طابع مؤسسى يرسم استراتيجيات محددة المعالم تدعم قدرة المرأة العربية لأداء واجباتها الأسرية بالدرجة الأولى، ولتمكينها من المشاركة فى الحياة العامة وممارسة حقوقها كاملة فى العمل والتعليم والتدريب والتأهيل.

كما أكدت فى كلمتها على أن تبنى قمة المرأة العربية إنشاء منظمة للمرأة تحت مظلة جامعة الدول العربية، يأتى تأكيداً للتوجهات الأولية التى وضعتها القمة الداعمة لأوضاع المرأة والهادفة إلى الارتقاء بها كركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة فى أقطار الوطن العربى.

□ ودعت السيدة/ ليلى بن على قرينة السيد رئيس جمهورية تونس فى الكلمة التى ألقتها أمام الحضور بالمؤتمر إلى إعداد برنامج لتطوير العلاقات وتبادل الخبرات بين المجموعات النسائية العربية الناشطة بالمجالس النيابية والمجالس البلدية وبمختلف الهياكل المهنية



والجمعياتية، وإلى إرساء شراكة تواصل وتعاون بين هذه النخب النسائية العربية ومثيلاتها فى العالم.

كما اقترحت سيادتها وضع خطة لربط الصلة بالنساء العربيات فى المهجر، والإحاطة بهن والعناية بمشاغلهن، وقد أعربت السيدة ليلى عن مباركتها لمشروع إنشاء منظمة المرأة العربية الذى ستنظر فيه قمتنا، ونعتبره إنجازاً كبيراً يناسب الظرف.

□ وتحدثت السيدة/ سها عرفات قرينة الرئيس الفلسطينى ياسر عرفات عن الانتفاضة الفلسطينية التى تدخل عامها الثانى وعن وقائع العدوان الإسرائيلى على الشعب الفلسطينى وأكدت أن المرأة الفلسطينية كشقيقتها

الرجل يعانون جميعًا من أعتى احتلال عنصرى استيطانى تدميرى، فوضع المرأة فى المجتمع الفلسطينى مرتبط ارتباطًا وثيقًا ومباشرًا بالظرف السياسى والتاريخى.

وأوضحت أن إقامة دولة فلسطين المستقلة وعاصمتها القدس الشريف وتوفير الحماية الدولية الفورية للشعب الفلسطينى سيكون له التأثير الكبير والهام على تقديم قضايا المرأة الفلسطينية وسيؤتى ثماره وانعكاساته الإيجابية على قضايا المرأة العربية عامة.

☐ وأشارت السيدة/ فاطمة البشير قرينة السيد رئيس جمهورية السودان إلى أنه لن تتحقق تنمية دون مشاركة المرأة، فالنساء شقيقات الرجال، ونصف المجتمع وبدون جهد المرأة لن نصل إلى التنمية الشاملة التى تحتاج إلى تضافر كل الطاقات بالمجتمع دون تمييز للنوع أو الجنس، ولعل ذلك هو السبيل الوحيد لبناء الأوطان وتحقيق الأمن والاستقرار لشعوبنا وأجيالنا القادمة.

☐ وأكدت الشيخة لطيفة الفهد السالم الصباح رئيس وفد دولة الكويت على أن منظمة المرأة العربية ينبغى أن تبتعد عن مواطن النزاعات السياسية العربية، والاقتصار على بحث قضايا المرأة التى لا خلاف عليها، بموضوعية علمية وواقعية مدروسة..

كما أشارت إلى أنها لا تدعو إلى عزل المرأة العربية عن هموم مجتمعها إلا أن عمل المنظمة يجب أن يقتصر على قضايا تنمية المرأة التى لا خلاف عليها بعيدًا عن النزاعات السياسية.

- أسفرت فعاليات المؤتمر الاستثنائى لقمة المرأة العربية عن إصدار رسالة القاهرة والبيان الختامى للمؤتمر الذى يمثل خطوة هامة وضرورية على طريق النهوض بالمرأة العربية والارتقاء بأحوالها من أجل غد أفضل لها وللأسرة والمجتمع فى كافة أنحاء الوطن العربى.

«رسالة القاهرة»

إن المرأة العربية التى شاركت فى قمتها الاستثنائية بالقاهرة يومى ١١ ـ ١٢ نوفمبر (تشرين ثانى) ٢٠٠١ تدرك جيدًا طبيعة الظروف التى تحيط بعالم اليوم والتحديات التى تواجهها وتعلم عن يقين أن تضحياتها السابقة لا بد أن تتواصل مع مسئوليات جديدة تحتمها طبيعة المرحلة فى عالم تتلاحق فيه الأحداث والتطورات، فالمرأة العربية خاصة سجل طويل من التصميمات، لذلك فهى ترفض الإرهاب بكل صوره وأشكاله وتؤمن أن القضاء عليه لا يتحقق إلا بالتخلص من أسبابه، لذلك فنحن نتطلع جميعًا إلى عالم تسود فيه العدالة ويتأكد معه السلام وتستقر به الأوضاع، كما تؤمن المرأة العربية بالسلام الشامل العادل الذى يقوم على استرداد الحق واستعادة الأرض مهما بلغت التضحيات التى تتكبدها المرأة العربية الفلسطينية وهى تقاوم الاحتلال فى شجاعة وترد العدوان فى بسالة، لأن أرضنا لا تقبل المساومة فى فلسطين أو الجولان أو الأجزاء المحتلة فى جنوب لبنان، كما أنه لا تفريط فى حقوقنا ومقدساتنا، مهما صعدت إسرائيل من عنف ومارست من عدوان.

إن المرأة العربية تعرف الفارق بين الإرهاب الذى لا يعتمد على مضمون ولا ينطلق من قضية عادلة وبين المقاومة الوطنية التى تعبر عن قضية قومية تملك من مقومات الشرعية كل ما أتاحه لها القانون الدولى والاتفاقيات ذات الصلة، لذلك فإن الخلط بين الإرهاب والمقاومة الشرعية إنما هو تعبير عن عملية خبيثة تستهدف إجهاض النضال القومى والعبث بالحقوق الثابتة.

إن القمة الاستثنائية للمرأة العربية تأسف للأرواح البريئة التى راحت ضحية العنف فى كل مكان سواء كان

ذلك فوق الأرض الفسطينية أو فى الولايات المتحدة الأمريكية أو فى أفغانستان، ونحن نؤمن عن يقين أن استقرار العدالة الدولية وشيوع المساواة بين البشر وانتهاء سياسة ازدواج المعايير سوف تؤدى فى مجموعها إلى عالم مختلف تقف فيه المرأة إلى جانب الرجل فى مواجهة كل ما يعترض طريق التطور ومسيرة الحياة.

إن المرأة العربية إذ تدرك ما يدور حولها وتعى ما يجرى فى عالم اليوم تؤكد أن تقاليد حضارتها العريقة تنطلق من روح التواصل بين الأمم والتعاون بين الشعوب، لذلك فهى تستلهم من تاريخها الطويل روح النضال من أجل أهدافها القومية وطموحاتها العادلة، وسوف تواصل المرأة العربية مسيرتها من أجل غد أفضل لها وللأجيال القادمة فى كل الظروف وأمام كل التحديات..

البيان الختامى
لقمة المرأة العربية

بدعوة كريمة من السيدة سوزان مبارك قرينة رئيس جمهورية مصر العربية ورئيس قمة المرأة العربية التقت وفود ٢١ دولة عربية وبحضور جامعة الدول العربية.

فى أعمال القمة الاستثنائية للمرأة العربية التى انعقدت فى القاهرة يومى ١١ ـ ١٢ نوفمبر (تشرين ثانى) ٢٠٠١، وقد تزامن انعقاد المؤتمر مع تطورات دولية وإقليمية بالغة الخطورة، وشديدة التأثير على السياسات فى العالم كله، فرضت تلك الأحداث الأخيرة وتداعياتها نفسها على مداولات المؤتمر خصوصًا ما يتصل منها بالقضية الفلسطينية التى وصلت إلى منعطف خطير نتيجة مواصلة إسرائيل لسياساتها العدوانية وتصعيدها للعنف فى مواجهة الشعب الفلسطينى، الذى يدفع بقوافل الشهداء ويقاوم فى بسالة وشجاعة العنف الإسرائيلى الذى بلغ مرحلة يمكن أن نطلق عليها «إرهاب الدولة».

وقد حاولت إسرائيل توظيف نتائج الحادث الإرهابى الذى تعرضت له الولايات المتحدة الأمريكية فى ١١ سبتمبر (أيلول) ٢٠٠١، للقيام بعملية خلط متعمد بين المقاومة الوطنية المشروعة ضد الاحتلال الأجنبى وبين ظاهرة الإرهاب بصورها المختلفة فى عالم اليوم، رغم أن الفارق واضح تمامًا بين الكفاح الوطنى المشروع الذى يقره القانون الدولى وتحميه الاتفاقيات الدولية، والإرهاب بكل ما يحيط به من ملابسات وتداعيات.

كما تشعر وفود المؤتمر بالقلق الزائد للمحاولات الخبيثة التى تسعى لإلصاق الإرهاب بالدين الإسلامى المعروف بسماحته، فضلاً عن أن ربط الإرهاب بديانة معينة أو ثقافة محددة أو حضارة بذاتها هو تعميم لا يجوز ولا يتفق مع ما نعرفه عن تاريخ هذه الظاهرة فى مختلف الدول، وإذ تدرك المرأة العربية طبيعة تلك الأحداث الأخيرة ونتائجها المتلاحقة فإنها تؤكد دعمها المطلق للمرأة الفلسطينية الصامدة المدافعة عن أرضها، المتمسكة بحقها، المناضلة من أجل دولة فلسطينية مستقلة عاصمتها القدس الشريف، كما تقف المرأة العربية إلى جانب شقيقاتها فى سوريا ولبنان، حتى يكتمل تحرير كافة ترابهما الوطنى من الاحتلال الإسرائيلى.

وقد استقبلت وفود المؤتمر بارتياح التطورات التى جرت على صعيد المرأة العربية منذ قمتها الأولى فى نوفمبر ٢٠٠٠. ونشير فى ذلك إلى إيجابيات ثلاث رئيسية:

أولها: قرار مجلس جامعة الدول العربية فى دورته العادية رقم ١١٦ بتاريخ ١٠ سبتمبر (أيلول) ٢٠٠١، والذى وافق فيها على قيام منظمة المرأة العربية ولحقته موافقة المجلس الاقتصادى والاجتماعى بقرار موافقته فى هذا الشأن يوم ١٢ سبتمبر (أيلول) ٢٠٠١.

ويرحب المؤتمر بقيام هذه المنظمة التى كانت مطلبًا عربيًا ملحًا للمرأة العربية حيث يمثل قيامها نقلة نوعية بالنسبة لمسيرة المرأة العربية فى أقطارها المختلفة وتعبيرًا عن شخصيتها القومية، وإذ يشيد المؤتمر بما تم من خطوات من أجل قيام منظمة المرأة العربية فإنه يطالب بسرعة اتخاذ الإجراءات المكملة لإنشائها بما فى ذلك إقرار مشروع الاتفاقية فى أقرب وقت.

ثانيًا: وقد عبر المؤتمر عن سعادته بالنتائج الإيجابية للمنتديات الثلاث التى انعقدت فى كل من دولة البحرين والجمهورية التونسية والمملكة الأردنية الهاشمية.. وما جرى فيها من دراسات مستفيضة، وحوارات بناءة، وما خرج عنها من توصيات إيجابية، ويشيد المؤتمر برعاية السيدات الأول لتلك المنتديات الثلاث فى عواصم دولهم، ويتطلع إلى المنتديات الثلاث التالية فى كل من:

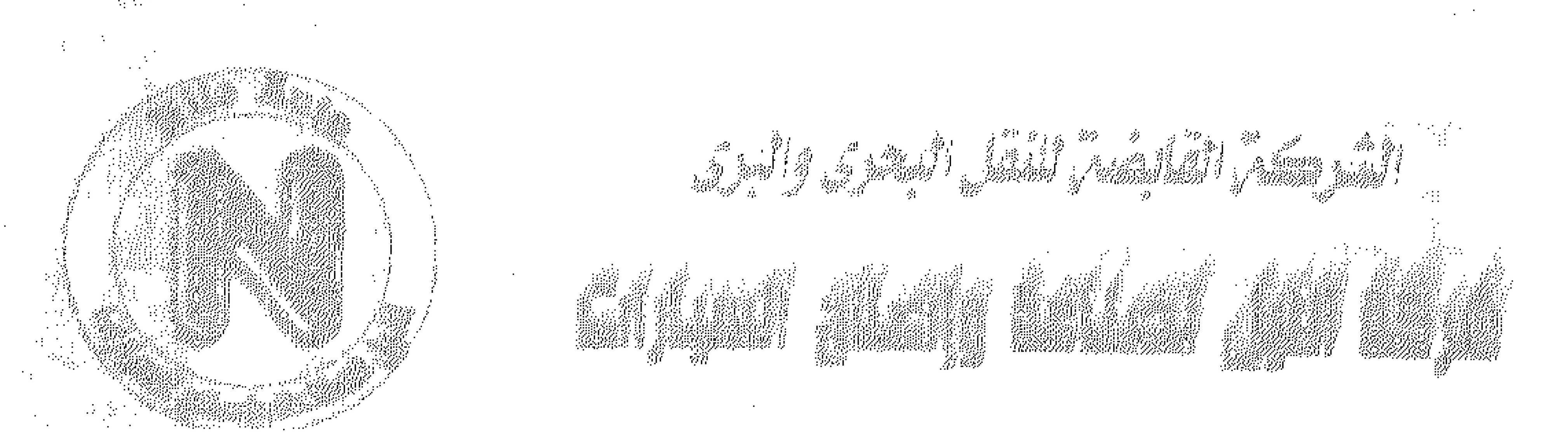
- الجمهورية العراقية.
- دولة الإمارات العربية المتحدة.
- دولة الكويت.

ويطالب بمزيد من هذه المنتديات حول موضوعات لها أهميتها، وفى مقدمتها منتدى يدور حول موضوع المرأة والتعليم.

ثالثًا: وقد عبرت وفود المؤتمر عن ارتياحها لما تحقق منذ القمة الأولى على صعيد المرأة فى الدول العربية المختلفة خصوصًا إنشاء آليات وطنية ومجالس قومية تعنى بشئون المرأة وتعبر عنها وتسعى لتذليل العقبات التى لا زالت تقف أمام تطورها مع مواجهة كافة أنواع التمييز ضدها، ويتوقع المؤتمر أن تواصل الدول العربية المضى على نفس الطريق من أجل غد أفضل للمرأة العربية فى أرجاء وطنها الكبير.

ويدعو المؤتمر الحكومات العربية إلى العمل على الارتقاء بمستوى أوضاع المرأة خصوصًا فى مجالات الصحة والتعليم والثقافة، مع إتاحة الفرص أمامها فى مجالات العمل المختلفة وتوسيع مساحة المشاركة السياسية لها فى المجالس النيابية المختلفة، وتذليل العقبات التى تقف فى طريقها والمعوقات التى تعترض مسيرتها.

وإذ يعبر المشاركات والمشاركون فى المؤتمر عن بالغ شكرهم وعظيم تقديرهم للسيدة الفاضلة سوزان مبارك قرينة فخامة الرئيس محمد حسنى مبارك رئيس جمهورية مصر العربية على حسن ضيافتها لشقيقاتها السيدات الأوليات والوفود المشاركة، وكرم الضيافة وحفاوة الاستقبال فإنهم يتمنون لها شخصيًا وللشعب المصرى الشقيق التقدم والازدهار وفى هذا الإطار تحيى المشاركات جهود السيدة سوزان مبارك لما تقوم به من عمل للارتقاء بأوضاع المرأة المصرية واهتمامها بالمشاريع التعليمية والرعاية الخاصة للطفولة على المستويين الوطنى والقومى.



Ref. : ——————— القيـد : ———————

Date : ——————— التاريـخ : ———————

النشاط التجارى :-	النشاط الفنى :-
١-موزعون لمنتجات الشركة الهندسية لصناعة السيارات	١-بناء هياكل المينى باص والميكروباص والاتوبيسات .
٢-موزعون للاطارات المحلية لجميع المقاسات النسر	٢-تجهيز سيارات الاسعاف وغيرها وسيارات ورش .
٣-موزعون للاطارات المحلية نقل واتوبيس فـاروس	٣-بناء الصناديق المعدنية والقلابات والخزانات .
٤-موزعون رئيسيون لاطارات البريدجستون يابانى نقل واتوبيس	٤-بناء صناديق لنقل الدواجن والبيض .
٥-موزعون لقطع غيار نصر جميع الموديلات النقل والاتوبيس	٥-تصنيع الخزانات والصهاريج بجميع انواعها .
٦-موزعون بطـاريات باور وبطاريات النسر .	٦-عمل جميع انواع الاصلاحات الميكانيكية والعمرات .

١-العنوان : ٤شارع مصنع الطرابيش - العباسية الشرقية -القاهرة .

٢-البريد الالكترونى للشركة :-

Email : NILE-Auto @ hotmail.Com

Email : NILE-Auto @ yahoo.Com

٣-ارقام التليفون :-

المـــــركز الرئيسى : ٦٨٣٣٥٩٤ - ٤٨٢٥٥٠٢ - ٤٨٢٤٥١١ - ٤٨٢٤٤٣٧ - فاكس ٦٨٢٧١٠٣

فرع الاسكندرية : ٤٢٢٣٥١٢ / ٤٢٢٨٧٥٤٨ - ٠٣ باب الشرق .

مصنع المقطورات : ٥٤٢٦٠٦٣ - ٥٤٤٦٧٣١ / ٠٣ سيدى جابر .

فرع مرسى مطروح : ٤٩٣٤٣٤٧ / ٤٦ فرع طنطا : ٣٣٨٧٨٠ / ٠٤٠

فرع بنى سويف : ٧٠٠٤٠٣ / ٠٨٢ فرع دمنهور : ٣٤٩٢٣٨ / ٠٤٥

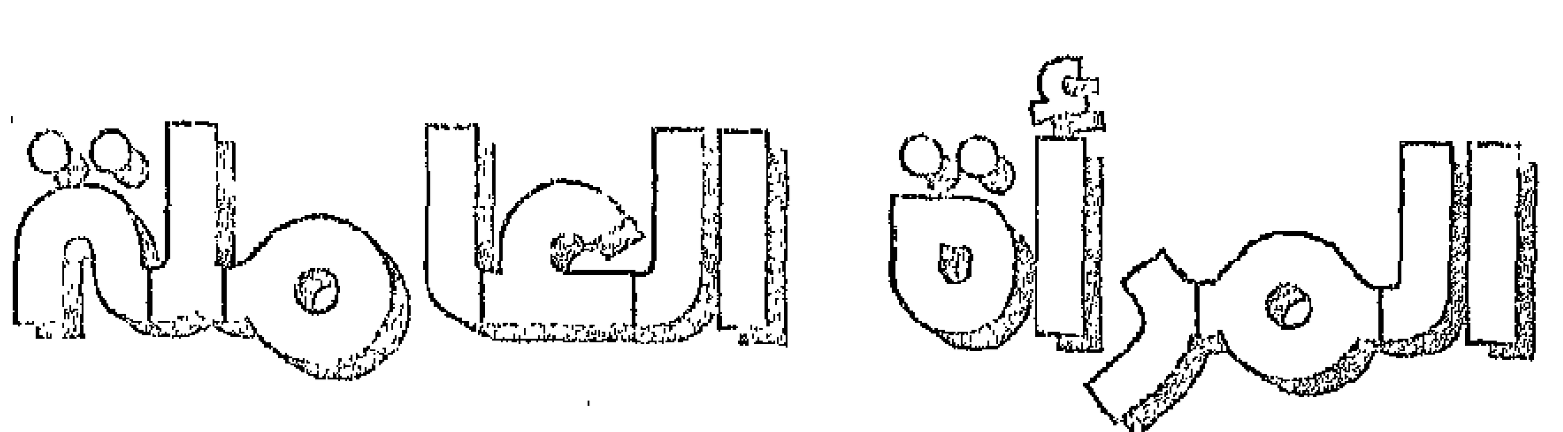
فرع المحله الكبرى : ٢٢٣٠١٥١ / ٠٤٠

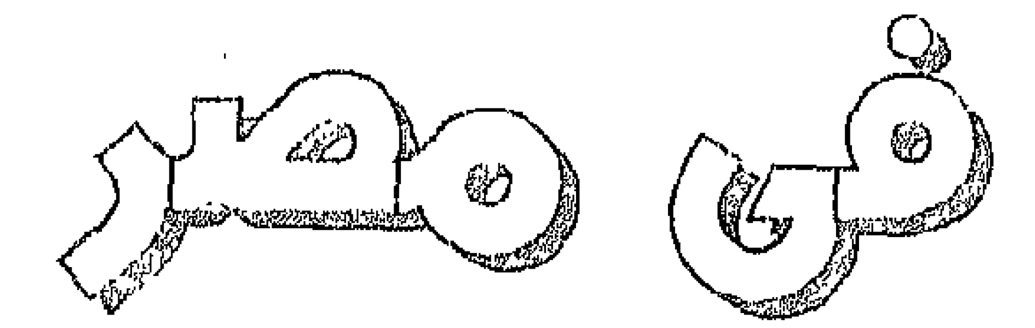
النيل شريان الحياة وأتونيل شريان النقل

شارع الطرابيشى - العباسية - القاهرة - مصر ت: ٤٨٢٤٥١١ - ٤٨٢٥٥٠٢ - ٤٨٥٩٠١٧ - ٦٨٣٢٥٩٨ - ٦٨٣٣٥٩٤ (٠٢) فاكس: ٦٨٢٧١٠٣ (٠٢)

El-Tarbishi St., - Abbasia - Cairo - Egypt Tel. : (02) 4824511 - 4825502 - 4859017 - 6832598 - 6833594 Fax : (02) 6827103





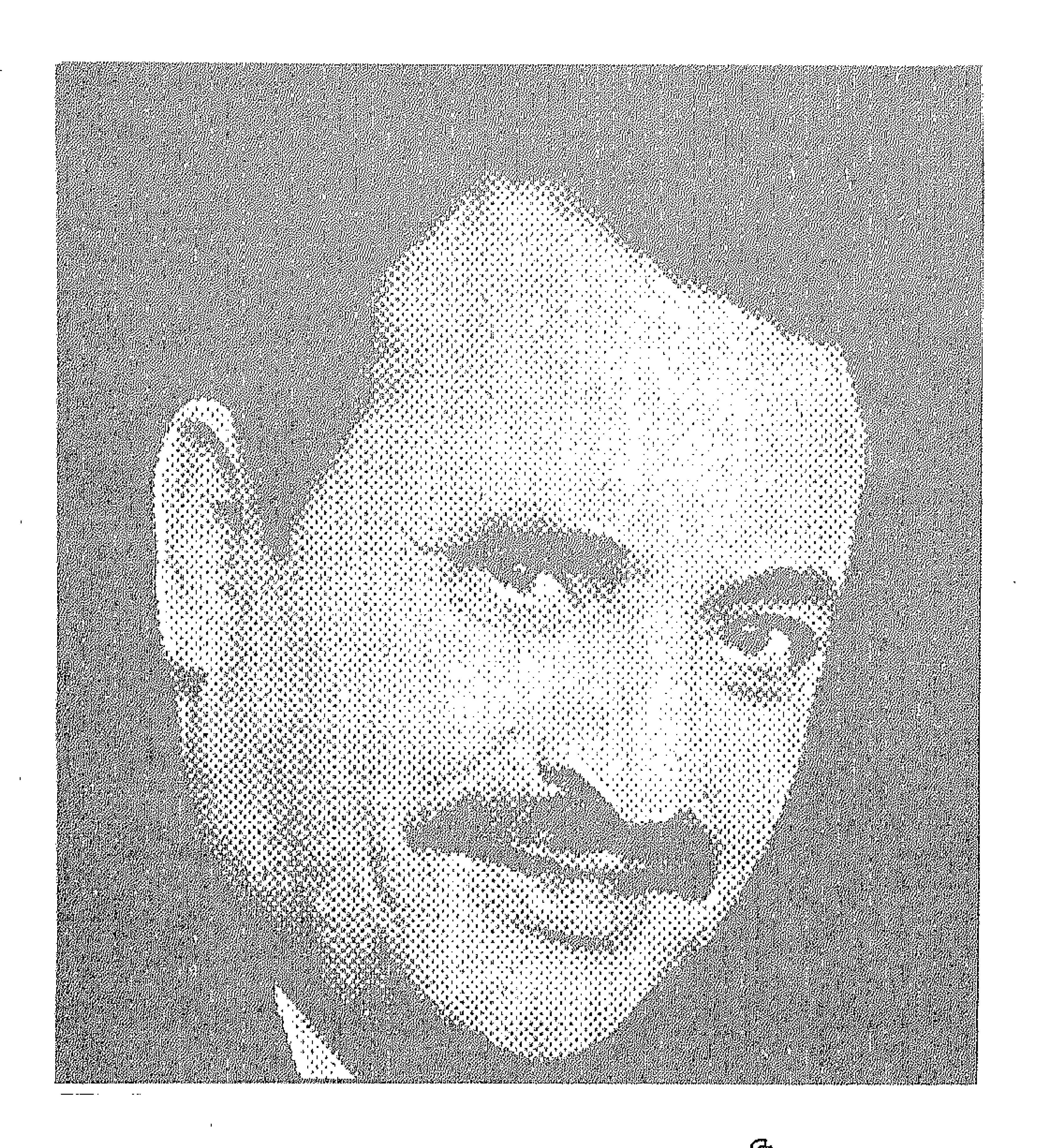


المرأة العاملة فى مصر شريك أساسى فى تنمية المجتمع

لقد أصبح إسهام المرأة فى الحياة العامة فى مصر أمراً غير قابل للتشكيك فيه أو التقليل من شأنه، فضلاً عن أن إسهامها فى مجالات الأعمال المختلفة بالجهاز الإدارى الحكومى بات حقيقة لا جدال حولها الآن.

فالمرأة تصنع ملحمة من العمل والنضال تصل بها إنجازات وعطاءات سابقة للمرأة المصرية صانعة أعظم حضارة إنسانية عرفها العالم، وها هى اليوم تزداد تجربتها أصالة وعراقة.. وإن كانت تتطلب مزيداً من المعاونة والمؤازرة والتشجيع حتى تستطيع المرأة مواجهة التحديات الكبيرة والمتتالية التى تحيط بها من كل جانب.

إن هناك اتجاهاً كبيراً ظهر خلال السنوات الأخيرة يتمثل فى الدعوة إلى زيادة إسهام المرأة العاملة بشكل كبير فى خدمة مجتمعها.. وقد أصبحت المرأة تمثل حاليًا نصف قوة العمل العالمية، وهذا الاهتمام بدور المرأة ليس فقط من أجل رفع مستوى معيشتها وأسرتها، وإنما أيضًا من أجل دفع جهود التنمية وزيادة الإنتاج وتخفيض نسبة الإعالة فضلاً عن أن الأعباء الجسيمة للتنمية لا تحتمل تعطيل نصف قوة المجتمع.



د . محمد زكى أبو عامر

وزير الدولة للتنمية الإدارية

د. محمد زكى أبو عامر يؤكد على دور المرأة فى المجال الإدارى

وفى المجتمعات التى تسعى إلى اللحاق بركب التقدم وتواصل جهودها الدؤوبة لرفع معدلات النمو بغية الإرتقاء بمستوى معيشة الأفراد يصبح لزامًا عليها إتاحة الفرصة لقدر أكبر من مشاركة المرأة فى العمل العام.

لهذا فإن تحقيق التنمية الشاملة فى ربوع الوطن ككل يحتاج إلى تكاتف كافة السواعد البشرية لأفراد المجتمع والذى يتقاسمه الرجال والنساء فالمرأة نصف المجتمع وعليها يقع عبء المسئولية عن المشاركة فى حركة تنمية المجتمع ونهضته.

وإذا كان إسهام المرأة المصرية فى المجالات المختلفة للعمل العام بات واقعًا مشاهدًا، وأصبح دورها لا يمكن الاستغناء عنه.. وتأكد ذلك بوضوح تعكسه بكل الصدق حقيقة وجودها جنبًا إلى جنب مع الرجال بمجالات الأعمال المختلفة داخل الجهاز الإدارى للدولة.

والواقع أن الاهتمام بقضية دعم دور المرأة فى المجتمع قد أخذ بعدًا جديدًا فى قائمة أولويات نظام الدولة وبخاصة بعد إنشاء المجلس القومى للمرأة ككيان يختص برسم السياسات العامة لدعم دور المرأة فى خدمة المجتمع.

إن المرأة قد استطاعت أن تحقق وجوداً فعليًا فى مختلف ميادين النشاط الاقتصادى، فهى تشارك مشاركة بناءة فى تنمية المجتمع وتتعدد صور هذا الإسهام داخل مجالات ومواقع العمل العام، وتظهر أبرز صور إسهامها ومشاركتها فى خدمة المجتمع فيما تقوم به من مهام وتضطلع به من مسئوليات داخل الجهاز الإدارى للدولة.

هذا الجهاز الذى يقع على عاتقه تقديم الخدمات للمواطنين.. فى وقت أصبحت فيه درجة كفاءة الجهاز الإدارى للدولة من المحددات الأساسية للممارسة الديمقراطية من وجهة نظر المواطنين فى علاقتهم بالحكومة.

فما أعظم دور المرأة فى تقديم الخدمات الحكومية عبر مواقع أداء الخدمة المنتشرة فى جميع أنحاء الجمهورية.. هذا الدور الذى يستحق الرعاية والدعم والمساندة والعمل على تذليل المشكلات والعقبات التى تعترض سبيل المرأة عند تأدية هذا الدور، وأخذ الحيطة والحذر عند رسم السياسات ووضع خطط وبرامج العمل بحيث لا تمتد آثارها الجانبية المباشرة أو غير المباشرة على رسالة المرأة فى خدمة المجتمع.

وفى مصر تشكل المرأة المصرية نصف مجموع السكان.. مما يفرض عليها دوراً رئيسيًا فعالاً وجوهريًا فى المجتمع الذى تعيش فيه، وتعكس السياسات المنفذة طبيعة الدور المنوط بالمرأة والذى هو من الاتساع بحيث يستوعب جميع مناحى الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والإنسانية.. كما أنه من الشمول بحيث لا يقتصر على نوعية معينة من النساء دون غيرهم.

ومن أبرز الدلائل على أن المرأة العاملة أصبحت شريكًا أساسيًا فى قضية التنمية فى المجتمع المصرى فلقد تواجدت المرأة فى مناصب (الوزيرة/ السفيرة/ أستاذة الجامعة / رئيسة هيئة / مذيعة / عضو مجلس الشعب / عضو مجلس الشورى).

الحقوق الوظيفية المقررة للمرأة العاملة فى مصر:

- الالتزام بأحكام الدستور المصرى الذى يكفل تكافؤ الفرص لجميع المواطنين وهم جميعًا أمامه سواء لا فرق ولا تمييز على أساس نوعية الجنس البشرى، لأن الدولة تكفل التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وبين عملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.
- فهناك مساواة كاملة بين الرجل والمرأة فى الدستور ونظرته لهما موحدة فى

مجال المشاركة فى الوظائف العامة وخدمة قضايا المجتمع.

- التشريعات الوظيفية ساوت بين الرجل والمرأة وأكدت على وحدة المعاملة الوظيفية بينهما فى شتى مجالات شئون الخدمة.
- الحقوق الوظيفية للمرأة العاملة بالجهاز الحكومى وفقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هى ذاتها المقررة للرجل على النحو التالى:

- المساواة بين الرجل والمرأة فى القواعد العامة للتعيين فى الوظائف.

- المساواة بين الرجل والمرأة عند الاختيار والترشيح وترتيب المتقدمين لشغل الوظائف.

- المساواة بين الرجل والمرأة عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

- لا تفرقة بين الرجل والمرأة فى قواعد وإجراءات وضوابط شغل الوظائف القيادية.

- وحدة المعاملة بين الرجل والمرأة فى شروط شغل الوظائف ومطالب التأهيل.

- المساواة بين الرجل والمرأة فى الأجر والحوافز والمكافآت والبدلات.

- شرائح الأجور بنظام العاملين المدنيين بالدولة واحدة وتسرى على جميع العاملين إناثا وذكورًا على قدم المساواة، استفادت المرأة العاملة من جميع الزيادات المقررة فى الأجور بأحكام القوانين والقرارات الصادرة منذ عام ١٩٨١ حتى الآن.

كما أن:

- قواعد صرف الحوافز والمكافآت والبدلات واحدة لجميع الرجال والنساء بمراعاة شروط الاستحقاق.
- لا توجد أية تفرقة بين الرجال والنساء عند قياس كفاية الأداء وتطبيق مبادئ الثواب والعقاب.
- لا تمييز فى قواعد الترقيات وتحديد الأقدميات بين الرجال والنساء فهى قواعد واحدة وموحدة وتسرى على جميع العاملين دونما أدنى تفرقة على أساس النوع (ذكر أم أنثى).
- لا توجد أية تفرقة بين الرجل والمرأة فى أنظمة الرعاية الصحية والاجتماعية.

كذلك فإن:

- المرأة العاملة بالجهاز الإدارى للدولة تتمتع بجميع أنواع الإجازات المقررة للرجل.

- القانون ساوى بين الرجل والمرأة فى أحقية الحصول على الإجازات المقررة قانونًا بخلاف الإجازات الأخرى الخاصة بها كامرأة.

أما بالنسبة للامتيازات الوظيفية الخاصة التى تنفرد بها المرأة العاملة كأم:

- أحقية المرأة العاملة فى إجازة خاصة بأجر كامل للوضع ولا تؤثر هذه الإجازة على أى حق من حقوقها الوظيفية.

- أحقية المرأة العاملة فى إجازة لرعاية الطفل لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية

بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة.

- لا تسرى قاعدة إعادة ترتيب الأقدمية للحاصلين على إجازات خاصة تزيد عن مدة أربع سنوات على العاملة الحاصلة على إجازة رعاية طفل أو إجازة خاصة لمرافقة الزوج باعتبارها من الإجازات الوجوبية.

- أجازت أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة للسلطة المختصة الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر المستحق لها.. وذلك حتى يمكن لها التوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وبين رسالتها فى دورها فى خدمة التنمية، ولأن التشريع المصرى يحمى حقوق الأمومة والطفولة ويضمن للمرأة تأدية رسالتها المزدوجة داخل الأسرة وخارجها.

هذا بمراعاة أن أحقية المرأة العاملة فى الحصول على الإجازات المقررة لها كامرأة يخضع للسلطة الجوازية ووفقًا لما تطلبه المرأة العاملة بمحض إرادتها وكذلك الحال بالنسبة للعمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر.

المؤشرات الإحصائية الدالة على اهتمام الدولة بتوفير فرص عمل للمرأة العاملة بالقطاع الحكومى

(١) أعداد العاملات بالقطاع الحكومى عام ١٩٩٥ (١,١٩٣٨٥٠) عاملة تقريبًا.

(٢) أعداد العاملات بالقطاع الحكومى عام ١٩٩٦ (١٢٥١,٦٨٠) عاملة تقريبًا.

(٣) أعداد العاملات بالقطاع الحكومى عام ١٩٩٧ (١٢٦٠٠٠٠) عاملة تقريبًا.

(٤) أعداد العاملات بالقطاع الحكومى عام ١٩٩٨ (١٣٠٠٠٠٠) عاملة تقريبًا.

(٥) أعداد العاملات بالقطاع الحكومى ٢٠٠٠/١/١ (١٣٣٤٥٠٠) عاملة (الموقف فى ١٩٩٩/١٢/١).

(٦) أعداد العاملات بالقطاع الحكومى ٢٠٠١/١/١ (١٣٧٣٠٠٤) عاملة (الموقف فى ٢٠٠٠/١٢/١.

مما تقدم يتضح:

(١) هناك تزايد نسبى فى حجم أعداد الإناث العاملات بالجهاز الحكومى عامًا بعد عام.

(٢) تختلف قيمة الزيادة ونسبتها وتتباين من عام إلى آخر.

(٣) تبلغ نسبة أعداد الإناث العاملات بالجهاز الحكومى بالكادر العام ٣١٪ ممن تنطبق بشأنهم أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

(٤) هناك زيادة فى أعداد النساء العاملات بالجهاز الإدارى للدولة خلال الفترة من ١٩٩٦ يناير ٢٠٠١ قدرها (١٢١٣٢٤) امرأة عاملة (دون حساب أعداد فرص العمل المتاحة للمرأة فى حركة

التعيينات الأخيرة بالوظائف الحكومية المعلن عنها فى يوليه ٢٠٠١).

(٥) هناك زيادة فى أعداد النساء العاملات بالجهاز الإدارى للدولة عام ٢٠٠١ عن العام السابق قدرها (٣٨,٥٠٤).

أما عن توزيع العمالة من النساء داخل مكونات القطاع الحكومى فى ١/١/٢٠٠١ فهى على النحو التالى:

- أعداد الإناث العاملات بالحكومة المركزية (١٥٣٧٢٢) بزيادة قدرها (٩٢٢٤) عن العام السابق.
- أعداد الإناث العاملات بالهيئات الاقتصادية (١٠٩٩٢٠) بزيادة قدرها (٣٤٢٩٤) عن العام السابق.
- أعداد الإناث العاملات بالهيئات الخدمية (١٣٧٣٣٧) بزيادة قدرها (٦٣٦٣) عن العام السابق.
- أعداد الإناث العاملات بالإدارة المحلية (٩٧٣٠٢٥) بنسبة ٧١٪ من الإجمالى العام.

أما عن توزيع الإناث العاملات على بعض الأنشطة والقطاعات النوعية المختلفة:

(١٦) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع التموين والتجارة الداخلية إلى إجمالى العاملين ٢٦٪.

(١٧) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع المال والاقتصاد إلى إجمالى العاملين ٢٤٪.

(١٨) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع الخدمات الصحية والدينية والقوى العاملة إلى إجمالى العاملين ٣٥,٩٪.

(١٩) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع التعليم والبحوث والشباب والرى إلى إجمالى العاملين ٣٧,١٪.

(٢٠) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع الثقافة والإعلام إلى إجمالى العاملين ٣٥,٧٪.

(٢١) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع السياحة إلى إجمالى العاملين ٤٧٪.

(٢٢) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع الخدمات الرئاسية إلى إجمالى العاملين ١٧,٨٪.

(٢٣) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع التأمينات والشئون الاجتماعية إلى إجمالى العاملين ٤٤٪.

(٢٤) نسبة أعداد الإناث العاملات بقطاع الدواوين العامة والمجالس المحلية إلى إجمالى العاملين ١٩,٥٪.

وتشير تلك النسب إلى المؤشرات التالية:

- يتزايد تواجد المرأة العاملة بشكل ملحوظ وبنسب كبيرة داخل قطاعات (التعليم والبحوث والشباب/ الخدمات الصحية والدينية/ الثقافة والإعلام/ التأمينات والشئون الاجتماعية).
- تشارك المرأة بنصيب كبير فى تقديم الخدمات الصحية والدينية والقوى العاملة

التى تمثل رسالة أساسية للجهاز الإدارى للدولة حيث تبلغ أعداد الإناث العاملات بهذا القطاع (٢٤٠٢٥٠) امرأة عاملة.

كذلك يلاحظ:

- أن ٨٠٪ من جملة الإناث العاملات بالجهاز الإدارى للدولة يؤدين رسالتهن فى العمل العام بمجال خدمات التعليم والصحة والتأمينات الاجتماعية.

بالنسبة لتواجد المرأة العاملة بمختلف التدرجات والمستويات الوظيفية.

- نسبة أعداد العاملات من النساء بالدرجة الأولى ٣١,٩٥٪ من جملة العاملين بتلك الدرجة.
- نسبة أعداد العاملات من النساء بالدرجة الثانية ٣٢,٥٪ من جملة العاملين بتلك الدرجة.
- نسبة أعداد العاملات من النساء بالدرجة الثالثة ٣٦,٣٪ من جملة العاملين بتلك الدرجة.
- نسبة أعداد العاملات من النساء بالدرجة الرابعة ٢٥,٧٪ من جملة العاملين بتلك الدرجة.

تعبر هذه النسب عن:

- المرأة العاملة بالجهاز الإدارى تتمتع بكافة حقوقها فى الترقيات إذ أنها تشغل الدرجات الأعلى فى سلم التدرج الهرمى للوظائف التنفيذية عند مستوى الإدارة الوسطى بالدرجتين الأولى والثانية.

بالنسبة لتوزيع النساء العاملات على المجموعات النوعية الوظيفية:

- نسبة أعداد العاملات من النساء شاغلى الوظائف التخصصية ٣٢,٩٪ من جملة أعداد الإناث.
- نسبة أعداد العاملات من النساء شاغلى الوظائف المكتبية ٢٨٪ من جملة أعداد الإناث.
- نسبة أعداد العاملات من النساء شاغلى الوظائف الفنية ٣١٪ من جملة أعداد الإناث.

وتشير هذه النسب المئوية إلى الحقائق التالية:

- ثلث أعداد النساء العاملات بالجهاز الحكومى من حملة المؤهلات العليا.
- حوالى ٦٠٪ من جملة أعداد الإناث العاملات من حملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة.
- العاملات بالحكومة من غير ذوى المؤهلات الدراسية غير متعلمات لا تتعدى نسبتهم ٨٪ من جملة العاملات.

وبذلك:

تكون السمة الرئيسية لخصائص قوة العمل من الإناث بالجهاز الحكومى أنهن من المتعلمات خريجى الجامعات والمعاهد العليا والمدارس الفنية المتوسطة.

المرأة العاملة بالقطاع الحكومى فى الوظائف القيادية

استطاعت المرأة العاملة أن تتبوأ المواقع والمراكز القيادية بالجهاز الحكومى جنباً إلى جنب مع الرجل.

- نسبة أعداد الإناث بالوظائف القيادية عام ١٩٩٥ ٢ ,١٥٪ من إجمالى شاغلى هذه الوظائف.
- نسبة أعداد الإناث بالوظائف القيادية عام ١٩٩٦ ٨ ,١٦٪ من إجمالى شاغلى هذه الوظائف.
- نسبة أعداد الإناث بالوظائف القيادية عام ١٩٩٨ ٧ ,١٦٪ من إجمالى شاغلى هذه الوظائف.
- نسبة أعداد الإناث بالوظائف القيادية عام ١٩٩٩ ٨ ,١٨٪ من إجمالى شاغلى هذه الوظائف.
- نسبة أعداد الإناث بالوظائف القيادية عام ٢٠٠٠ ٢٥٪ من إجمالى شاغلى هذه الوظائف.
- أعداد الإناث بالوظائف القيادية عام ٢٠٠١ (١٧٩٩) بزيادة قدرها (٩٩) امرأة قيادية فى عام واحد.

تشير الإحصائيات إلى أن:

- نسبة شغل المرأة للوظائف العليا القيادية فى تزايد نسبى من عام إلى آخر.
- وقد ارتفع معدل الزيادة بشكل ملحوظ خلال العامين الأخيرين وبنسبة زيادة قدرها ٩٪ فيما بين عامى ١٩٩٨ و ٢٠٠٠ وهى نسبة تدعو إلى التفاؤل والإرتياح.

هذا بخلاف ما يلى:

- الوظائف العليا غير القيادية التى تشغلها المرأة العاملة بالدرجتين الممتازة والعالية بمسميات مستشار (أ) مستشار (ب) وجارى تحديث أرقامها بقاعدة البيانات والمعلومات المعدة على أساس النوع.
- الأعداد الأخرى من الإناث اللاتى تم ترقيتهن إلى وظائف كبير أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب بدرجة مدير عام على مستوى جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة وفقاً لقرار السيد الأستاذ الدكتور وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٦١٦) لسنة ٢٠٠٠ واللاتى لا تقل أعدادهن عن ٦٠ ألف امرأة عاملة بنسبة ٣٠٪ من إجمالى العاملين المقدر ترقيتهم إلى وظائف كبيرة وفقاً لبرنامج الإصلاح الإدارى وعددهم حوالى ٢٠٠ ألف من العاملين.

مما تقدم:

فإن المؤشرات الرقمية لنسبة تواجد المرأة العاملة بالوظائف العليا القيادية والغير قيادية تبرز بوضوح أنه قد تم إفساح المجال للمرأة العاملة لشغل هذه الوظائف ذات الطبيعة الخاصة والمتميزة فى طبيعة واجباتها ومسئولياتها، وأن تلك النسب تكاد تقترب بل وتتناسب مع النسبة العامة التى تشغلها المرأة العاملة بوظائف القطاع الحكومى.

محافظة سوهاج



اللواء . أحمد ممدوح كدواني
محافظ سوهاج

محافظة سوهاج إحدى محافظات إقليم جنوب الصعيد وتقع فى منتصف المسافة بين القاهرة وأسوان تقريبا .

تبعد عن القاهرة (٤٦٧) كم وعن محافظة سوهاج بمسافة (٤١٢) كم ويحدها من الشمال محافظة أسيوط ومن الجنوب محافظة قنا

إجمالى عدد السكان ٤٨ر٣ مليون نسمة وتنقسم المحافظة إداريا إلى (١١) مركز تضم (١١) مدينة و(٣) أحياء و(٥١) وحدة محلية قروية و(٢٧٠) قرية و(١٥٤٤) عزبة ونجع

الزراعة : يعتبر النشاط الزراعى أساس الهيكل الاقتصادى للمحافظة وتبلغ المساحة المنزرعة (٧٢ر٢٨٩) ألف فدان وتشتهر المحافظة كما تساهم فى النشاط الصناعى من خلال :

الصناعة بسوهاج : عدد من الصناعات الغذائية وصناعة الغزل والنسيج وبعض الحرف كصناعة الاثاث والنسيج اليدوى والسجاد والكليم ويتواجد على ارض المحافظة (٤) مناطق صناعية وهى : المنطقة الصناعية بحى الكوثر (٦٠٠) فدان / المنطقة الصناعية غرب طهطا (٩١١) فدان / المنطقة الصناعية بالاحايو شرق (٢٥٠) فدان المنطقة الصناعية بغرب جرجا (١٠٨٦) فدان كما يتواجد مشروع المجمع الصناعى للصناعات الصغيرة على مساحة (٥٨) فدان بمنطقة الكوثر الصناعية ويتكون من (٧٢٠) وحدة إنتاجية .

السياحة : تمتاز محافظة سوهاج بتنوع مناطق الجذب السياحى بين القديم والحديث ومن اشهر هذه المناطق ، منطقة ابيدوس ، وتضم معبد سيتى الاول وهو المعبد الوحيد المسقوف باكمله فى مصر - ، منطقة اخميم ، وتضم معبد ، ميريت امون ، ، منطقة اتريبس ، - كما تضم العديد من الاديرة منها الدير الابيض والدير الاحمر بمركز سوهاج وكنيسة أبو سيفين باخميم وبالإضافة إلى المساجد القديمة مثل المسجد الصينى بجرجا . ومسجد الامير حسن باخميم . ويقام حاليا متحفا على النيل على مساحة (٥٦٠٠) متر ويضم العديد من القطع الاثرية وسيفتتح خلال عام .

التعليم : تعيش محافظة سوهاج نهضة علمية كبيرة فى مجال التعليم حيث بلغ عدد المدارس بجميع المراحل (١٥٤٢) مدرسة وإجمالى عدد التلاميذ (٠٠٠ر٧١٠ الف) تلميذ وتلميذة . وفى مجال التعليم الازهرى عدد المعاهد الازهرية المدرسية على مستوى المحافظة (٤٣٧) معهد وعدد الطلاب والطالبات (٧٠٠ر١٤٣ الف) طالب . التعليم الجامعى عدد الكليات (٨) كلية . وعدد المعاهد (٧) معهد بين المتوسط والعالى وعدد الطلاب (٢٠٠ر٥١ الف) طالب وطالبة .

محو الامية : عدد المستهدف من الاميين (١٠٠ر٩٢ الف) نسمة وعدد المقيدين بالفصول (٦٠٠ر١٩ الف) نسمة . وقد تم تاهيل (٥١١٥) معلم من خلال دورات التدريب لتنشيط مهارات المعلمين كما يتم عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات مدربى التدريب المهنى وتم تاهيل (٥٥٠) معلم كما يقوم فرع محو الامية بحصر الراغبين فى الإلتحاق بالمرحلة الإعدادية من المتخرجين من الامية . وعددهم (٤٤٤) طالب والمقيدين بالتعليم الثانوى (١١٦٦) طالب .

الخدمات الصحية : يبلغ عدد المستشفيات العامة والمركزية (١١) مستشفى وعدد المستشفيات التخصصية (١٤) بينما مستشفيات التكامل الصحى (٢٤) ومجموعات صحية ريفية (٢٣) يبلغ عدد الاسر (٣٨٦٢) سرير بينما يوجد مستشفى تعليمى واحد ومستشفى لهيئة التامين الصحى كما يوجد معهد للاورام وبنك الدم ومستشفى اليوم الواحد ومستشفى للجهاز الهضمى والقلب .

الإسكان : يبلغ إجمالى عدد الوحدات السكنية المنفذة (١٠١٥٠) وحدة سكنية .

الشباب والرياضة : إجمالى عدد مراكز الشباب (١٥٣) مركز وعدد الاندية الرياضية (٤٣) نادى بينما اللجان الرياضية عددها (٣٣) لجنة ، (٢٢٩) هيئة تعمل فى مجال الشباب والرياضة ويوجد معامل للغات ومعامل للحاسب الآلى حيث يتم إعداد كبيرة من الشباب فى دورات تدريبية على جميع مراكز المحافظة بالإضافة إلى المكتبات المنتشرة بجميع مراكز الشباب .

البنية الأساسية :

مياه الشرب : إجمالى كمية المياه النقية المنتجة (٣٩٩ ألف) م٣ يوم نسبة الفرد من إجمالى كمية مياه الشرب المستهلكة ٩٠ لتر يوم / فرد .

الصرف الصحى : يوجد بمحافظة سوهاج (٥) محطات للصرف الصحى ويبلغ إجمالى طاقة الصرف ٢٨ ألف م/٣ يوم بينما نصيب الفرد ٨ لتر يوم / فرد .

تكنولوجيا المعلومات : ولتعظيم عائد تكنولوجيا المعلومات فى إتخاذ القرار يتواجد على ارض المحافظة (٨٥) مركز ووحدة للمعلومات وعدم اتخاذ القرار و (٤) مراكز لتدريب شباب الخريجين قامت بتدريب أكثر من (٣٣٥٤٠) شاب وفتاة من شباب الخريجين مما فتح لهم مجالات جديدة للعمل وتم إفتتاح (٣) نوادى لطفل القرن ٢١ فى الإستاذ الرياضى وجمعية الهلال الأحمر ومركز المراغة .

وتحتفل محافظة سوهاج بعيدها القومى يوم ١٠ أبريل من كل عام وهو ذكرى الإنتصار على الحملة الفرنسية .

الجديد بمحافظة سوهاج

الجديد فى محافظة سوهاج فى إطار خطة التنمية بالمحافظة :

أ - الجولات الميدانية لمواقع العمل :

الإهتمام المستمر بالمتابعة الميدانية لمواقع الأعمال المختلفة وما تسفر عنه من نتائج إيجابية يترتب عليها تحقيق الإنضباط الإدارى وتحسين الأداء وإكتشاف مواطن الخلل والعمل على علاجها ومتابعتها المستمرة لإصلاحها كما وأن اتباع نظام الثواب والعقاب يؤدى إلى تحفيز العاملين لحسن أداء العمل وجودته .

ولقد كان للعمل الميدانى والمتابعة الميدانية والدورية خاصة المواقع التى تقدم خدمات للمواطنين (المستشفيات / الوحدات الصحية / المرور / الوحدات المحلية) وغيرها من المواقع التى يتطلب الأمر معاملة المواطنين والجمهور معاملة حسنة مثل المخابز ... الخ وأيضا المتابعة المستمرة للمدارس بمختلف مستوياتها للتأكد مما يتم بها من عمل يتفق والتعليمات والضوابط الصادرة أكبر الأثر فى حسن سير العمل وانتظامه .

ب - تحسين الخدمات المؤداة :

من خلال النماذج المختصرة والمعدة لهذا الغرض حيث تم تحديد الخدمات المؤداة وتحديد نوع كل خدمة مع تبسيط الإجراءات واختصارها وتحديد موعد زمنى لإنجازها للعمل على راحة المواطنين وذلك فى مختلف مجالات العمل المختلفة للتيسير على الجمهور فى التعامل مع مواقع العمل والتركيز دائما على حسن استقبال المواطن عند تقديم الخدمة واختصار الإجراءات والإهتمام باللوحات الإرشادية فى مواقع الخدمة بما يتفق والقانون والقواعد الموضوعة فى هذا الشأن .. كما وأنه تم إخطار جميع الوحدات فى إطار تطوير الخدمات التى تؤدى بإتباع النماذج التى تم تصميمها لهذا الغرض بما يعمل على راحة المواطنين والتيسير عليهم .

ج - الإهتمام بالتدريب للعاملين :

تهتم المحافظة فى إطار خطة التدريب السنوية إهتماما بالغا بإعتمادها للتنفيذ سواء كان التدريب خارج المحافظة أو داخلها والتزاما من المحافظة فى تحقيق الإلتزام والإنضباط لحضور برامج التدريب فى المواعيد المحددة لتنمية مهارات العاملين وتحديث معلوماتهم أولا بأول وعلى الأخص فى مجال مياه الشرب والصرف الصحى وحالات مواجهة الكوارث الأمر الذى ترتب عليه نتيجة ذلك أن احتلت محافظة سوهاج للمراتب الأولى من بين المحافظات فى تنفيذ الخطة والخطط التدريبية وعلى الأخص التى تنفذها وزارة التنمية المحلية بسقارة .

د - تطوير وتحديث مراكز المعلومات :

وذلك بهدف تغيير شامل فى نظم العمل والإجراءات مما يؤثر على المستقبل البعيد ويساعد على حل المشكلات واتخاذ القرار المناسب وتحديث المعلومات أولا بأول للاستفادة منها عند الحاجة وعليه كان علينا التنبيه بالإهتمام بالتدريب المستمر على الحاسبات الآلية سواء للعاملين أو من يرغب من طلاب الجامعات والمعاهد والمدارس بمختلف مستوياتها لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص إما الجميع بإعتبار أن لغة العصر فى إجادة العمل على الكمبيوتر لجميع المستويات لمختلف الأعمار والتخصصات والمهن .

هـ - قيادات الإدارة المحلية للمحافظة :

تهتم المحافظة وتدقق عند اختيار القيادات الإدارية للعمل بالمحافظة بمختلف مواقع العمل وذلك من خلال الإنجاز المستمر منهم وتحقق شرط التميز وعدم توقيع أية جزاءات عليه طوال حياته الوظيفية فضلا عن حصوله على تقارير كفاية ممتاز خلال مدة خدمته بالكامل وعند التجديد لمدد عمل أخرى يتم مراعاة شرط الصلاحية كل منهم طبقا لأحكام مواد القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف القيادية وذلك لإمكانية استمرار أفضل العناصر بالقيادة لمواصلة مسيرة التقدم والتنمية بالمحافظة .



مشاركة المرأة فى المجال السياسى والثقافى بالسويد

ترجمة:
رأفت شكرى

مراجعة ترجمة وإشراف
عفت البهى

إن دراسة مدى مشاركة المرأة فى المجال السياسى وتواجدها على الساحة الثقافية فى السويد إنما يتطلب تحليلاً عميقًا وشاملاً لكل من عمليتى اتخاذ القرار والدور الذى تلعبه المرأة على ساحات الإدارة العامة.

ولذلك لا بد أولاً من فهم النظام السياسى فى السويد والتعرف على وضع المرأة على ساحة السلطة السويدية.

النظام السياسى القائم

النظام الملكى

الحكم السويدى هو حكم ملكى ويرأس الحكم ملك أو ملكة ومع ذلك ليست لديه أية سلطة سياسية ولا يشارك فى السياسات وتنصب واجباته على النواحى التمثيلية أو التشريفية بصفته الممثل الرسمى للسويد وتعد جلسة الافتتاح السنوية للبرلمان واحدة من واجباته الرسمية، كما يرأس المجلس الخاص بتسلم الحكومة لمسئولياتها الجديدة ويرأس اجتماعات مجلس الشورى الخاصة بالعلاقات الخارجية واعتباراً من عام ١٩٨٠ منح النساء والرجال حقوقًا متساوية للجلوس على العرش. وهذا الحق يمنح للمولود الأول بغض النظر عن نوعه.

الدستور السويدى

يتكون الدستور فى السويد من أربعة وثائق منفصلة وهى:

عريضة الحكومة الصادرة عام ١٩٧٤ ومرسوم الخلافة والذى يعود إلى عام ١٨١٠ وقانون حرية الصحافة لعام ١٩٤٩ وقانون حرية التعبير ١٩٩١. وتعتبر عريضة الحكومة هى الوثيقة الدستورية الأكثر أهمية.

ويوجد لدى السويد دستور مكتوب سارى على الدولة بأكملها منذ منتصف القرن الرابع عشر وحتى الآن، وذلك عند وضع أول مجموعة قواعد قانونية قومية وهو ما يعرف باللاند سلاح Iandslag وقد تم وضع أسس الدولة القومية السويدية فى بداية القرن السادس عشر.

ولقد تحولت الكنيسة إلى مؤسسة قومية، وتم مصادرة ممتلكاتها من قبل الدولة وبدأت حركة الإصلاح الدينى البروتستانيتة ولقد تم الاعتراف بإدارة الدولة عبر الحدود الألمانية وتركزت السلطة فى أيدى الملك وتم تنفيذ نظام الحكم الوراثى. وتم وضع دستور جديد عام ١٦٣٤ والذى يسمح بإنشاء عدداً من الهيئات الإدارية المركزية تمثل السلطة التنفيذية.

وفى منتصف القرن السابع عشر أصبحت السويد قوة عظمى فى شمال أوروبا ولكن كبلد زراعى بحت يعتمد على الاقتصاد الطبيعى وافتقرت إلى الموارد للاحتفاظ بمكانتها على المدى الطويل.

وفى مطلع القرن الثامن عشر فقدت السويد معظم مقاطعاتها ولغى الدستور الجديد لعام ١٧١٩ - ١٧٢٠ السيادة الملكية على الحكم، ووضع السلطة فى أيدى البرلمان. وخلال القرن الثامن عشر طورت السويد الشكل الحكومى وأصبحت الحكومة برلمانية بمعنى أن الحزب المهيمن فى البرلمان هو الذى يعين الحكومة، والتى بدورها تكون مسئولة أمام البرلمان. وتم إعلان الدستور الجديد الذى تميز بالفصل بين السلطات على مثال نموذج مونتسكيو فى عام ١٨٠٩.

وحدثت حركة إصلاح للبرلمان فى عام ١٨٦٦ تضمن حل البرلمان القديم المكون من أربعة مقاطعات ليحل محله البرلمان ذو المجلسين التشريعيين والذى دام حتى تم إدخال نظام المجلس التشريعى الموحد فى عام ١٩٧١ قد أصبح سارى المفعول فى عام ١٩٧٥، وذلك عندما حل محل مرسوم الحكومة الذى يرجع تاريخه إلى عام ١٨٠٩.

وتتضمن المبادئ الأساسية كما جاءت فى البند الأول من المادة الأولى ما يلى:

أن الشعب هو مصدر كل السلطات العامة فى السويد. ويقوم النظام الديمقراطى فى السويد على حرية تكوين الرأى وعلى حق الانتخاب العام والعادل. ويتم تحقيق ذلك من خلال سياسة التمثيل فى البرلمان والحكم الذاتى المحلى.

البرلمان

يتكون البرلمان من ٣٤٩ عضواً ويتم انتخابهم جميعًا فى نفس الوقت عن طريق انتخابات حرة وسرية ومباشرة وتبدأ السن القانونية لحق التصويت من ١٨ سنة ويتم التصويت للأحزاب وللناخب حرية الاختيار والتعبير عن ميوله الشخصية.

ويقوم الانتخاب على نظام التمثيل النسبى (يعتمد على نسبة الحصول على الأصوات) والحزب الذى يحصل على ٤٪ من مجموع الأصوات على مستوى الدولة أو ١٢٪ من مجموع الأصوات فى الدائرة الانتخابية يحق له المشاركة فى توزيع المقاعد وتعقد الانتخابات العامة العادية كل أربعة سنوات.

عدد أعضاء البرلمان الأوروبى فى مارس ١٩٩٥
التوزيع بالعدد ونسبة التمثيل للرجال والنساء

البلد	العــدد		نسبة توزيع الجنس	
	سيدات	رجال	سيدات	رجال
النمسا	٧	١٤	٣٣	٦٧
بلجيكا	٨	١٧	٣٢	٦٨
الدانمارك	٧	٩	٤٤	٥٦
فنلندا	١٠	٦	٦٣	٣٨
فرنسا	٢٦	٦١	٣٠	٧٠
ألمانيا	٣٥	٦٤	٣٥	٦٥
اليونان	٤	٢١	١٦	٨٤
أيرلندا	٤	١١	٢٧	٧٣
إيطاليا	١١	٧٦	١٣	٨٧
لوكسمبرج	٢	٤	٣٣	٦٧
هولندا	١٠	٢١	٣٢	٦٨
البرتغال	٢	٢٣	٨	٩٢
أسبانيا	٢١	٤٣	٣٣	٦٧
السويد	١٠	١٢	٤٥	٥٥
المملكة المتحدة	١٦	٧١	١٨	٨٢
إجمالى	١٧٣	٤٥٣	٢٨	٧٢

المصدر: البرلمان الأوربى، مارس ١٩٩٥.

المرأة فى البرلمان

تم منح المرأة حق الاقتراع العام وتأهيلها قانونيًا للانتخاب فى السويد فى عام ١٩٢١. وخلال الفترة الأخيرة من القرن التاسع عشر والعقود الأولى من القرن العشرين، اعتبرت مسألة حق الاقتراع العام قضية كبرى فى السياسة السويدية. وقد خول لبعض النساء ـ من اللاتى جاوزن عمرًا محددًا وغير متزوجات ولديهن دخل أو من ذوى الأملاك ـ تطبيقًا لقانون عام ١٨٦٢ أن يصوتن فى الانتخابات المحلية. وعمليًا، منحت عدد قليل من النساء حق التصويت تبعًا لهذه القوانين. وعلى الجانب الآخر، تم منح الرجال حق الاقتراع العام فى عام ١٩٠٩.

وفى عام ١٩٢٢، وفى أعقاب الانتخابات التى تمت فى عام ١٩٢١، أصبحن خمس نساء أعضاء في البرلمان.

ولقد ازداد مستوى تمثيل المرأة فى البرلمان بصورة بطيئة خلال الأعوام التالية وخلال ما يناهز الخمسين عامًا التى أصبحت فيها المرأة مؤهلة قانونيًا لخوض انتخابات البرلمان ذا المجلسين التشريعيين، تم انتخاب ١٣٧ عضوة فيها كلها. ويمكن مقارنة هذا العدد بأعلى معدل للنساء فى البرلمان، ١٤١، واللواتى تم انتخابهن في البرلمان فى عام ١٩٩٤، وفى عام ١٩٧١، انتخب امرأة لأول مرة كنائب متحدث (كنائب رئيس البرلمان) فى البرلمان وشغلت مركز نائب متحدث ثان وثالث على التوالى من عام ١٩٧١ إلى ١٩٧٦. وفى عام ١٩٧٩، انتخبت امرأة أخرى كنائب متحدث أول وشغلت فى عام ١٩٩١ مركز متحدث عن البرلمان. ولقد خلفتها امرأة أخرى تم انتخابها متحدث فى عام ١٩٩٤ ولا تزال تشغل مهام منصبها.

اللجان البرلمانية

تزايدت المسئوليات التى يضطلع بها عضو البرلمان وتضخمت المهام التى يقوم بها وزصبحت الحاجة ملحة إلى التخصص وتقسيم العمل ومن أجل ذلك ظهر نظام اللجان.

ويعتبر التحضير للقضايا والموضوعات من أهم المهام التى تقوم بها اللجان المختلفة ـ وذلك قبل المناقشات والتشريعات خلال اجتماعات البرلمان فى الجلسات مكتملة الأعضاء.

ولما كانت مبادئ الحزب قوية ونادرًا ما يصوت الأعضاء ضد فكر حزبهم، لذلك كانت القوة الحقيقية تنبع من اللجان حيث يصاغ فكر الحزب وتكمن القوة والسيطرة فى رئيس اللجنة ونائب رئيس اللجنة بشكل خاص. وحتى عام ١٩٩١ تولت خمسة نساء رئاسة اللجان وثمانية كنائبات لرئيس اللجنة. ويعتبر مجلس الحزب مركز قوة آخر وهو الذى يتم فيه مناقشة استراتيچية الحزب فى البرلمان.

ويتم تمثيل المرأة بنسب فى هذه المجالس حسب العدد الإجمالى للنساء فى مجموعة الحزب. ويعتبر قائد مجموعة الحزب مركز قوى آخر. وفى خريف ١٩٩٤ احتلت سيدة من بين سبعة مراكز قائد مجموعة الحزب. ولقد كان هناك خمسة نساء كنائبات لزعماء مجموعة الحزب.

ومن خلال اللجان البرلمانية التى عملت بها النساء، نجد أن المرأة تعمل فى اللجان المريحة. ولقد تغير هذا الوضع ببطء ولكن لا يزلا تمثيل المرأة ضعيفًا فى لجان الدفاع والمالية والضرائب.

اللجان البرلمانية لعام ١٩٩٤
توزيع العدد والجنسين (٪)

اللجنة	العدد		النسبة فى اللجنة	
	سيدات	رجال	سيدات	رجال
العدالة	١٠	٧	٪٥٩	٪٤١
الشئون الخارجية	١٠	٧	٥٩	٤١
الشئون الثقافية	٩	٨	٥٣	٤٧
تشريعات القوانين المدنية	٩	٨	٥٣	٤٧
الضمان الاجتماعى	٩	٨	٥٣	٤٧
التعليم	٨	٩	٤٧	٥٣
الزراعة	٧	١٠	٤١	٥٩
الصناعة والتجارة	٧	١٠	٤١	٥٩
الصحة والرفاهية	٧	١٠	٤١	٥٩
النقل والاتصالات	٧	١٠	٤١	٥٩
سوق العمل	٦	١١	٣٥	٦٥
الإسكان	٦	١١	٣٥	٦٥
المالية	٦	١١	٣٥	٦٥
الدفاع	٦	١١	٣٥	٦٥
الدستور	٦	١١	٣٥	٦٥
الضرائب	٥	١٢	٢٩	٧١
إجمالى	١١٨	١٥٤	٤٣	٥٧

المصدر: خدمة الأبحاث للبرلمان السويدى

رؤساء الأحزاب لكل حزب
أبريل ١٩٩٥

الحزب	العدد	
	رجال	نساء
الديموقراطى الاجتماعى	-	١
المعتدل	-	١
الوسط	-	١
الليبرالى	١	-
اليسار	١	-
الأخضر	١	١
المسيحى	-	١
الإجمالى	٣	٥

المصدر: خدمة بحوث البرلمان السويدى

الحكومة:

تكمن السلطة السياسية فى يد مجلس الوزراء والحزب أو الأحزاب التى تمثله. وعندما تولت الحكومة الحالية السلطة فى عام ١٩٩٤ كان هناك ٢٢ وزيراً (١١ رجل و١١ سيدة) فى الوزارة. ويضطلع رئيس الوزراء ووزير المالية بمسئوليات خاصة لتنسيق قرارات الحكومة. وتعتبر الوزارات وحدات إدار ية صغيرة، ولا يتعدى عدد أفرادها المائة فرد طبقًا للوائح لا تهتم الوزارات فى المعتاد بتفاصيل الإدارة.

وتستند عملية القرارات الحكومية إلى عدد من الوكالات الإدارية المركزية. ويرأس كل وكالة مدير عام تعينه الحكومة. ولا يمكن بحال أن تتدخل الوزارات أو الهيئات الوزارية فى عمل هذه الوكالات وخاصة المشاكل الإدارية. ويتم تنفيذ المهام والمسئوليات من خلال هيئات مركزية إدارية تغطى القطاعات المختلفة ويتحمل مجلس الوزراء بأكمله مسئولية القرارات الحكومية جميعها ولا يقوم أى وزير بمفرده باتخاذ قرارات حكومية.

ويشغل المراكز العليا الرسمية فى الوزارات وكيل وزارة دولة والمدير التنفيذى وبعض المستشارين والسياسيين المعينين بصفة خاصة. ويترك هؤلاء المستشارين الوزارة فى حالة استقالة الوزير. ويعتبر المديرون التنفيذيون موظفين غير سياسيين ويظلون فى مناصبهم حتى فى حال تغيير الحكومة.

القيادات الرسمية فى الوزارات، نوفمبر ١٩٩٤
توزيع العدد والجنس

المنصب	العدد		توزيع الجنس	
	سيدات	رجال	سيدات	رجال
الوزراء	١١	١١	٥٠	٥٠
وكيل وزارة دولة وكبار السياسيين	٩	٢٢	٢٩	٧١
قيادات إدارية	٦	٣	١٧	٨٣
إجمالى	٢٦	٦٣	٢٩	٧١

المصدر: خدمة بحوث البرلمان السويدى

المتحدث الرسمى للبرلمان هى امرأة

المرأة فى الحكومة:

لم تكن المرأة حتى عام ١٩٤٧ عضواً فى مجلس الوزراء. وخلال فترة حكومة المجلسين التشريعيين، كان هناك بعض النساء اللاتى أصبحن وزيرات. وفى عام ١٩٧٦ تضمن مجلس الوزراء خمسة وزيرات وفى عام ١٩٩١ أصبح العدد ٨ وزيرات من بين ٢١ وزيراً وفى عام ١٩٩٤ تم تعيين المرأة كنائبة لرئيس الوزراء ويتضمن تشكيل الحكومة الحالية ١٠ نساء و١١ رجل.

التشريع:

يعتبر البرلمان هو السلطة التشريعية الوحيدة. ومع ذلك فليس من الصواب ادعاء أن البرلمان وحده هو الذى يقرر محتوى القوانين ومصاغ معظم القوانين من قبل لجان الاستقصاء وخبراء قانونيين فى الوزارات والهيئات الإدارية المختلفة. ويمكن أن تصدر مبادرات تشريعية جديدة من الحكومة أو الهيئات الحكومية والنقابات المهنية أو التجارية والمنظمات الأخرى.

وتلعب لجان الاستقصاء دوراً هامًا فى العملية التشريعية هى تتكون عادة من سياسيين من الأحزاب السياسية المختلفة وممثلين من مجموعات المصالح ويرأسها قاضى أو موظف عام رفيع المستوى. وتتمثل نتيجة عمل اللجان فى التقرير الذى يصدر ثم يرسل إلى المنظمات والهيئات الإدارية والمحاكم والهيئات.. وذلك لإبداء الرأى ثم يصيغ الخبراء القانونيون فى الوزارات بعد ذلك المقترحات إلى البرلمان طبقًا لهذا التقرير ومجموع الآراء.

وينتج عن ذلك زن يصبح لأعضاء اللجنة تأثيراً كبير على العمل وخاصة رئيس اللجنة الذى لديه السلطة فى التأثير على النتيجة.

ولقد تم تعيين عدد قليل من النساء كرئيسات للجان الهامة ومع ذلك يزداد العدد ببطء حيث أن الحكومة قد عبرت مؤخراً عن رغبتها الخاصة فى أن تشغل المرأة مراكز هامة ومؤثرة. وتشغل العديد من النساء مناصب عليا كخبيرات قضائية عالية المستوى فى الوزارات.

وقد دارت المناقشات منذ أكثر من قرن حول وضع المرأة والرجل فى المجتمع وتركزت على إعطاء المرأة بعض الحقوق المدنية كالرجل قبل الحق فى الحرية الشخصية وحرية التصرف كحق إنسانى والحق فى

العمل وكسب المال والحق فى الحصول على التعليم بنفس الشروط كالرجال والحق فى المشاركة فى الحياة العامة.. وحاليًا يمكن القول بأن المرأة السويدية لديها نفس الحقوق الرسمية كالرجل.

السياسات العامة للمساواة فى السويد:

سياسة الحكومة:

طبقًا للسياسة السويدية، لا يمكن حل قضايا المساواة بشكل منفصل بل يجب التعامل مع كل الجوانب الأخرى لكن من السياسة والمجتمع. ولا بد من وضع منظور نوع الجنس دائمًا فى الاعتبار عند القيام بالتحليل خاصة فى المراحل الأولى من وضع المقترحات والاهتمام دائمًا بآثار القرارات على كل من الرجل والمرأة على حد سواء.

وحتى تنفذ سياسة المساواة بشكل ناجح فقد درست السويد ضرورة إدخال جهاز قوى داخل الحكومة ومزود بالوسائل والموارد اللازمة التى تمكن من التأثير فى السياسة على المستوى القومى والإقليمى والمحلى. وينظر إلى مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على أنه جانب هام فى سياسة الحكومة على نفس مستوى القضايا السياسية الأخرى.

ولقد أقر البرلمان فى عام ١٩٨٨ مشروع قانون حول سياسة المساواة بين الرجل والمرأة وحتى منتصف التسعينات من القرن العشرين وتتضمن الوثيقة خطة عمل خماسية والتى تضع أهداف ملموسة للمساواة وذلك لتحقيقها خلال توقيتات معينة وتشير إلى الإجراءات الواجب اتخاذها للوصول إلى الأهداف وقد تم وضع الموارد المالية اللازمة للقيام بهذه الإجراءات فى صورة ميزانية.

وتتكون الخطة من خمسة محاور مختلفة وهى:

دور المرأة فى الاقتصاد والمساواة فى سوق العمل، والتعليم، والأسرة، وتأثير المرأة. وقد تم تقييم النتيجة حيث وتحققت بعض الأهداف تم وضع أهداف جديدة.

ويمكن تلخيص الأهداف الكلية لسياسة المساواة على النحو التالى:

- إتاحة الإمكانات المماثلة للمرأة والرجل لتحقيق الاستقلال الاقتصادى.
- وضع شروط مماثلة لكل من الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأعمال الرسمية والعمل وشروط التوظف والترقية فى العمل.
- المساواة فى التعليم والارتقاء فى تنمية المهارات.
- المساواة فى تحمل الأطفال.
- رفض العنف الموجه للنساء.

وقد لوحظ من خلال اقتراح ميزانية الدولة لعام ١٩٩٥ أن النساء يشغلن فقط المناصب العليا فى الخدمة المدنية. ولذا تضمنت أهداف الحكومة أنه خلال فترة توليها الحكم (٤ سنوات) أن ترفع نسبة النساء إلى ٥٠٪ على الأقل من التعيينات للوظائف الحكومية. ولقد احتوى مقترح الميزانية على عدد كبير من الإجراءات التى ستنفذ فى هذا الصدد بما فيها تقديم برنامج إدارى خاص للنساء فى مجال الخدمة المدنية وذلك بهدف الحصول على نسب متوازنة بين الرجل والمرأة فى الوظائف القيادية للدولة.

الإطار القانونى:

جاء فى نصوص وثيقة الحكومة والتى تشكل جزءًا من الدستور السويدى منذ عام ١٩٧٤ ضرورة أن تضمن الإدارة العامة حقوقًا متساوية بين الرجل والمرأة كما نصت أيضا على الاهتمام عند اتخاذ قرارات التعيين لمناصب إدارة الدولة بضرورة التأكيد عند الاختيار على العوامل الموضوعية مثل الجدارة والكفاءة. والخطوة الهامة التى اتخذت لزيادة المساواة بين الرجل والمرأة فى مجال التوظيف هى إقرار القانون حول فرص المساواة فى عام ١٩٩١ والذى تم تعديله وتدعيمه بعد ذلك عام ١٩٩٤.

وفى هذا القانون تم النص على أنه يتطلب من أرباب العمل أن يقوموا باتخاذ خطوات لتدعيم المساواة بين الرجال والنساء ولا بد من أن يحولوا دون التمييز بينهم سواء فى إسناد الأعمال أو توزيع الأجور أو أى شروط أخرى يكون من شأنها الإخلال بهذه المساواة. ويلتزم رب العمل بوضع خطة عمل سنوية فى هذا الخصوص وفى حالة عدم الالتزام يتعرض رب العمل إلى دفع غرامة.

وبشكل رسمى يتمتع كل من الرجل والمرأة فى السويد بنفس الحقوق القانونية فى كافة مجالات المجتمع. ومنذ عام ١٩٢١ حصلت المرأة السويدية على حق الترشيح والانتخاب. ولا توجد أية عوائق قانونية فيما يتعلق بحق دخول المرأة إلى مجال العمل فى الحكومة المدنية. وفيما يتعلق بحقوقها الزوجية فهى تتساوى مع الرجل فى حق الحصول على الطلاق والاحتفاظ بالممتلكات الخاصة لكل منهما خلال الزواج ويتم تقسيم الممتلكات المشتركة بالتساوى في حالة الطلاق.

وتتساوى المرأة مع الرجل فى حق التعليم والتدريب المهنى والضمان الاجتماعى.. وفى مجال سوق العمل فى الفترة من ١٩٨٠ : ١٩٩٠ ارتفعت نسبة مشاركة المرأة بشكل بطء من ٧٧٪ إلى ٨٥٪ وهبطت بعد ذلك إلى ٨١٪ عام ١٩٩٣ ونتيجة لذلك أصبحت المرأة أكثر استقلالية اقتصاديًا.

وقد أسهمت الإصلاحات فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية وسياسة الأسرة إلى تدعيم وجود المرأة فى سوق العمل. ويعتبر من أهم المتغيرات هو تنفيذ قانون الضرائب على الدخل الشخصى عام ١٩٧١. ومن أهم المظاهر الأخرى، وضع تشريع من أجل إعانة الآباء وتسهيلات لرعاية الأطفال مما كان له أكبر الأثر على المجتمع حيث أن السويد تمثل أعلى معدل خصوبة فى البلدان الأوربية... (١ر٢ طفل لكل امرأة فى عام ١٩٩٢).

وكمثال للإعانة الأبوية، لا بد من ذكر الإعانة النقدية للآباء المستحقة لمولد الطفل والتى قدمت فى عام ١٩٧٤ والتى تحسنت فى عدة مناسبات. ففى عام ١٩٨١. كان الآباء يستحقون ما يصل إلى ٣٦٠ يوم إعانة لكل طفل، وفى عام ١٩٩٥ كان الآباء سواء رجل أو امرأة تستحق حتى ٤٥ يوم إعانة. والمشكلة من زاوية المساواة هى أن معظم النساء يقمن فى المنزل مع الطفل وقد تم تقديم ما يسمى بشهر الآباء والذى كثرت المناقشات حوله فى عام ١٩٩٤. والفكرة هى جذب الآباء لاستخدام أيام الإعانة (للطفل). وإذا لم يمكث الأب فى المنزل لمرافقة الطفل، ومن ثم سيفقد شهر من الإعانة النقدية.

المرأة فى السياسة وهيئات وضع القرار:

تعتبر ديمقراطية نيابية حيث تتم الانتخابات البرلمانية والبلدية والقومية مرة كل أربعة أعوام فى نفس اليوم (وحتى عام ١٩٩٤ كل ثلاثة سنوات). وهى تعتمد على نظام الانتخاب بالنسبة والذى يعتمد على قوائم الحزب فى الدوائر متعددة الأعضاء. والبرلمان يعد أحادى المجلس (ذو مجلس تشريعى واحد) ويتكون من ٣٤٩ عضو.

وفى انتخابات عام ١٩٩٤ فى السويد، حصلت المرأة على ٤٠ من المقاعد فى البرلمان ٤٨٪ فى المجالس الإقليمية و٤١ فى المجالس المحلية. ويعد الناطق باسم البرلمان سيدة. وقد تشكلت الحكومة الحالية من قبل الحزب الديمقراطى الاجتماعى وهذه الحكومة تتكون من ١١ سيدة و١١ رجل. ويشغل منصب نائب رئيس الوزراء سيدة وهى مسئولة أيضًا عن قضايا المساواة وأيضًا يشغل منصب وزيرى الخارجية والعدالة سيدتان في حين أن وزراء الدفاع والمالية من الرجال.

والنسبة التى تشغلها المرأة فى المراكز العليا فى مناصب رئاسة الوزراء (مساعد وكيل وزارة وممثليها) ٢١٪ فى عام ١٩٩٣.

تكوين البرلمان عام ١٩٧١ إلى ١٩٩٥

العام	المرأة	الرجل	الإجمالي	٪
٧١	٤٩	٣٠١	٣٥٠	١٤ر-
٧٢	٥٠	٣٠٠	٣٥٠	١٤ر٣
٧٣	٥١	٢٩٩	٣٥٠	١٤ر٦
٧٤	٧٥	٢٧٥	٣٥٠	٢١ر٤
٧٥	٧٥	٢٧٥	٣٥٠	٢١ر٤
٧٦/٧٥	٧٥	٢٧٥	٣٥٠	٢١ر٤
٧٧/٧٦	٨٠	٢٦٩	٣٤٩	٢٢ر٩
٧٨/٧٧	٨٠	٢٦٩	٣٤٩	٢٢ر٩
٧٩/٧٨	٧٩	٢٧٠	٣٤٩	٢٢ر٦
٨٠/٧٩	٩٧	٢٥٢	٣٤٩	٢٧ر٨
٨١/٨٠	٩٧	٢٥٢	٣٤٩	٢٧ر٨
٨٢/٨١	٩٩	٢٥٠	٣٤٩	٢٨ر٤
٨٣/٨٢	٩٦	٢٥٣	٣٤٩	٢٧ر٥
٨٤/٨٣	٩٨	٢٥١	٣٤٩	٢٨ر١
٨٥/٨٤	١٠٢	٢٤٧	٣٤٩	٢٩ر٢
٨٦/٨٥	١١٠	٢٣٩	٣٤٩	٣١ر٥
٨٧/٨٦	١١٣	٢٣٦	٣٤٩	٣٢ر٤
٨٨/٨٧	١١٥	٣٣٤	٣٤٩	٣٣ر-
٨٩/٨٨	١٣٤	٢١٥	٣٤٩	٣٨ر٤
٩٠/٨٩	١٣٣	٢١٦	٣٤٩	٣٨ر١
٩١/٩٠	١٣٥	٢١٤	٣٤٩	٣٨ر٧
٩٢/٩١	١١٧	٢٣٢	٣٤٩	٣٣ر٥
٩٣/٩٢	١١٥	٢٣٤	٣٤٩	٣٣ر-
٩٤/٩٣	١١٤	٢٣٥	٣٤٩	٣٢ر٧
٩٥/٩٤	١٤٤	٢٠٥	٣٤٩	٤١ر٣

المجالس البلدية ومجالس المحلية
١٩٨٢ ـ ١٩٩١
توزيع حسب الجنس (٪)

العام	توزيع حسب الجنس للمجالس البلدية ٪		توزيع حسب الجنس للمجالس المحلية ٪	
	سيدات	رجال	سيدات	رجال
٨٢	٣٠	٧٠	٣٣	٦٧
٨٥	٣٠	٧٠	٣٧	٦٣
٨٨	٣٤	٦٦	٤١	٥٩
٩١	٣٤	٦٦	٤٣	٥٧
٩٤	٤١	٥٩	٤٧	٥٣

المصدر: إحصائيات السويد

الحكومة السويدية ٨٢ : ١٩٩١
العدد ونوع الجنس ٪

العام	العدد		توزيع حسب الجنس	
	سيدات	رجال	سيدات	رجال
٨٢	٥	١٥	٢٥	٧٥
٨٥	٥	١٥	٢٥	٧٥
٨٨	٦	١٥	٢٨	٧٢
٩١	٨	١٣	٣٨	٦٢
٩٥	١١	١١	٥٠	٥٠

المصدر: وزارة الصحة والشئون الاجتماعية

المراكز الإدارية العليا فى القطاع الخاص والعام لسنة ١٩٩٠
العدد وتوزيع الجنس (٪) ونسبة (٪) لكل الموظفين

القطاع	العدد		توزيع الجنس		النسبة ٪ لكل الموظفين	
	سيدات	رجال	سيدات	رجال	سيدات	رجال
الخاص	٣٠٢٠	٣١٧٦٠	٩	٩١	٠	٣
العام	١٠٨١٠	٢٧٠٠٠	٢٩	٧١	١	٦
إجمالى	١٣٨٣٠	٥٨٧٦٠	١٩	٨١	١	٤

المصدر: إحصائيات السويد (من المدير) ١٩٩٢

مستقبل التنمية بمحافظة بور سعيد

محافظة بور سعيد إحدى محافظات إقليم القناة - المساحة الكلية للمحافظة

تبلغ (١٣٤٤ر٩٦ كيلو متر مربع)

التقسيم الإدارى للمحافظة (٦) أحياء :

بور فؤاد - الشرق - العرب - المناخ - الزهور - الضواحى

وعدد سكان المحافظة (٥١٥٠٠٧) نسمة

الموارد الطبيعية :

★ ملح الطعام (كلوريد صوديوم) ★ الغاز الطبيعي ★ الثروة السمكية ★ زيت البترول الخام

الأنشطة الصناعية القائمة :

- مصانع الملابس الجاهزة - مصنع للحبال - ملاحة بور فؤاد - مصانع الكيماويات والبلاستك
- الغازات الصناعية - الترسانة البحرية - مصانع المواد الغذائية

بلغ حجم الاستثمارات بالنسبة للمشروعات التنموية فى السنوات الأخيرة مايقرب من ٣ مليار جنيه فى مجالات عديدة منها :

١ - مجال الإسكان :

تم بناء عدد (٢٠٥٨٠ وحدة سكنية) بالمناطق الجديدة بالمحافظة لحل مشكلة الإسكان والإسكان الشباب بتكلفة قدرها (٥٣٦ مليون جنيه)

٢ - مجال التعليم :

تم إنشاء العديد من المعاهد العليا وكلية الدراسات الإسلامية وعدد من المدارس بجميع مراحل التعليم بلغت استثماراتها ٢٨ مليون جنيه .

٣ - مجال الصحة :

إنشاء عدد من المستشفيات المتخصصة إلى جانب العديد من معامل التحاليل المركزية والمراكز الطبية . وتطوير وترميم وتجهيز بعض المستشفيات باستثمارات بلغت حوالى ٩٦ مليون جنيه .

٤ - مجال السياحة :

تم إنشاء عدد (٢) قرية سياحية تضم ٦٥٤ وحدة مصيفية ومنطقة خدمات إلى جانب ٢٤ جناح بتكلفة ٥٢ مليون جنيه وإنارة الشاطىء بتكلفة ٥٤ مليون جنيه .

٥ - مجال الشباب والرياضة :

إنشاء نادى رياضى وعدد (٢) مركز للشباب بتكلفة ٢٢ مليون جنيه .

٦ - مجال تنمية الأراضى :

تم إنشاء عدد (٢) موقف للنقل الجماعى - جراج متعدد الطوابق إلى جانب سوق للجملة بلغت تكلفتها ٢٥ مليون جنيه .

٧ - مجال التنمية الصناعية :

إنشاء منطقة الحوض السمكى بمساحة ٢٤٠ فدان وتضم منطقة C7 على مساحة ١٨ فدان عدد المشروعات التى تسلمت أراضى بها ١٠ مشروع وتم التخصيص لعدد ٨ مشروعات .

منطقة C7 تسلم بها الأراضى عدد(٦) مشروعات تكلفة إنشاء المنطقة بلغت ٣٥٨ مليون جنيه .

٨ - فى مجال المشروعات الحرفية :

إقامة مدينة للحرفيين ومجمعات للورش الحرفية وتضم ٢٧٨٥ ورشة ، ٦٨٢ مخزن لقطع الغيار المستعملة إلى جانب عدد (٩١٢) وحدة سكنية باستمارات بلغت ٦٦ مليون جنيه .

٩ - فى مجال البنية الاساسية :

بلغت الاستثمارات فى مجال تنمية البنية الاساسية من كهرباء وصرف صحى وطرق حوالى ١٧٩ مليون جنيه .

مقومات التنمية الزراعية بمحافظة بور سعيد

★ تبلغ المساحة المنزرعة فى المحافظة حوالى ٨٣٠٠ فدان جنوب بور سعيد من خلال عدة (٤) جمعيات زراعية .

★ استزراع المساحة المضافة للمحافظة ومساحتها تقدر ١٣٥ الف فدان شرق وغرب القناة واستحداث مجتمعات عمرانية جديدة لزراعة هذه المساحة بهدف التصدير .

★ فرص العمل المتاحة فى المجال الزراعى حوالى ١٣٠٦٥٥ فرصة عمل .

★ فرص الاستثمار فى هذا المجال ٣١٧٠٦ فرصة .

★ إجمالى استثمارات التنمية الزراعية ١٢٧٠ مليون جنيه .

المشروعات المستقبلية بمحافظة بور سعيد

★ إنشاء مصنع لسكر البنجر بتكلفة ٨٠ مليون جنيه .

★ مشروع الغابات على مساحة ١٠ الاف فدان .

★ محطة للمواشى تسع ٥٠٠ رأس بتكلفة ١٥ مليون جنيه .

★ محطة للميكنة الآلية بتكلفة ٢٥ مليون جنيه .

★ مجزر آلى ومجزر للدواجن وثلاجة للحفظ ومصانع للأسمدة والزيوت .

★ وسوف توفر هذه المشروعات عدد ٤٠٠٠ فرص إستثمار إلى جانب عدد ١١٠ الف فرصة عمل وإنشاء ١٧ قرية جديدة .

★ استكمال مشروع خط مياه الشرب الغدابة / بور سعيد .

★ مشروع إنشاء خط ثانى للمياه العكرة لمواجهة الزيادة المستقبلية بتكلفة متوقعة ١٨٠ مليون جنيه .

★ استكمال خط المياه القنطرة غرب شادر عزام قطر ٤٥٠ مم وضخ كمية مياه قدرها ٥٠٠٠ م ٣/يوم لتغذية قرى الخريجين وعددها ٥ قرى .

★ تنفيذ مشروع إستكمال مرافق المناطق الصناعية جنوب الرسوة بتكلفة ١٠ مليون جنيه .

★ استكمال المشروع المتكامل للصرف الصحى بحى بور فؤاد بتكلفة ١٣٥ مليون جنيه .

★ مشروع صرف صحى متكامل لقرى غرب بور سعيد بتكلفة حوالى ١٠ مليون جنيه .

★ استخراج وتصنيع الغاز الطبيعى (١ر١) مليون قدم ٣/يوم .

★ الميناء المحورى والصناعات المقترحة .



وضع المرأة فى إيطاليا وعلاقتها بالسلطة والثقافة

ترجمة : غادة طه

مراجعة ترجمة وإشراف : عفت البهى

فى إطار المعارك التى تخوضها المرأة على مر الزمان من أجل الحصول على حقوقها، تعتبر إيطاليا من الدول التى لديها أفضل تشريع يمكن أن يعطى حق المساواة مع الرجل، ومع ذلك نجد وضع المرأة فى إيطاليا من أشد الأوضاع رجعية التى يمكن تصورها بين الدول الأوربية على الإطلاق.

وهذا يرجع بلا شك إلى مشكلة الفكر الثقافى المحدود، حيث يقوم المجتمع الحديث والمتحضر على العلاقة المباشرة بين الفرد والدولة، كل يتمتع بكرامته وباحترام الطرف الآخر، ولا يتحقق التقدم والرقى إلا بالاحترام المتبادل بين الفرد والدولة.

وضع المرأة فى إيطاليا: خطوة إلى الأمام وخطوتان إلى الوراء.

فى إيطاليا يحتجب كل من الفرد والدولة وراء النظم السائدة للأسرة والعشيرة حيث تسود قيم الإخلاص والتبعية والخضوع للعائلة.

وتعتبر الأسرة والعشيرة مجموعة مصالح وهى نظم قديمة سائدة نشأت فى مجتمع ما قبل الحديث.

وتقوم هذه النظم بصفة خاصة على تبعية المرأة ويتم تعظيمها فى دورها كابنة وزوجة وأم.

وتدل الظواهر على أن هناك تغييراً يحدث ولكن الإحصاءات تؤكد عكس ذلك. فالمرأة لا تزال بعيدة جداً عن مراكز اتخاذ القرار.

وهى أحيانًا تتقلد منصب رئيس مؤسسة عن طريق الوراثة وقد حاولت المرأة إثبات جدارتها فى المؤسسات الصغيرة وقد نجحت فى ذلك ولكن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص، الذى يمكن أن تكفله الدولة وحدها، لا يمكن أن يتحقق للرجال والنساء على حد سواء فى ظل نظام فاسد تسيطر عليه المحاباة والمحسوبية والبعض من النساء اللاتى تثبتن نجاحًا لسن نوعًا من الادعاءات تكون ضرورية للتاريخ وذلك لأنه فى ظل العائلات ينصب الاهتمام دائمًا على الوظيفة والمكانة بالنسبة للذكور ويقتصر الاهتمام بالنسبة للإناث على الزواج فحسب.

ومن المؤسف أن النساء اللاتى كن فى شبابهن يعاصرن المطالبة بحقوق المرأة هن نفس النساء اللاتى يتخذن هذه المواقف السلبية التقليدية.

وذلك مرجعه اليأس بدون شك والنظرة التشاؤمية أمام مشكلة العمل وصعوبة الحصول على وظيفة، مما جعل النساء يحذرن بناتهن من إنجاب أطفال كثيرين حيث أصبح من الصعب تحمل مسئولية وأعباء أسرة كثيرة العدد.

كل هذه الأوضاع أدت إلى التراجع وترك التحدى ونقص الحماس وروح المنافسة على ساحات العمل مما انعكس على المجتمع وعلى استهلاك الفرد لذا رضخت الأسر حديثة الزواج على الاعتماد على راتب واحد للإعاشة.

هذا بالإضافة على مشكلة الرواتب الضئيلة فى مجالات الوظيفة العامة والتعليم والقضاء حيث تعمل المرأة غالبًا فى هذه المجالات.

وتعتبر الصحافة النسائية غير مجزية، وتحاول المرأة جاهدة إثبات جدارتها من خلال نشر المقالات فى مجال ثقافة الطفل.

وتؤدى الأساليب التربوية للطفل على تدليل الولد وزيادة الاهتمام به وعندما يصل إلى سن الشباب يستظل بحماية العائلة لمواجهة أعباء الحياة، وتحل له مشكلة الوظيفة فى هذا الإطار غالبًا على حساب البنت.

ويسير التغيير فى النظم الاجتماعية بشكل بطىء جداً حتى أن المشاكل التى تواجه الإصلاح الاجتماعى تسير بخطى حثيثة متتابعة.

إلا أن قوى المعارضة ترفض هذا التغيير الذى يرون أنه يؤثر على الموازين التقليدية كما أن عدم الاستقرار السياسى يصبح عقبة أمام أى محاولة للتغيير فى المجتمع. وبالتالى فإن الإجراءات التى تتخذ للحصول على المساواة تحوطها قلاقل من هذا النوع.

ولكن القوى السياسية تعلم جيداً أن إقرار إجراءات التغيير من البرلمان تحتاج إلى بعض المتابعة التدريجية والمستمرة.

وكذلك حيث نجد أن الاهتمام بمشكلة المرأة قد اختفى تمامًا على الساحة السياسية منذ بدء الجهود اليائسة لعملية التغيير. فنلاحظ أن قانون الانتخابات المستوحى من النظام الأعم والأشمل، قد خفض من تواجد المرأة ودورها على الساحات السياسية، وأيضًا لا يزال دورها فى الأحزاب طفيفًا ولم يطرأ عليه أى تقدم.

وقد ظهرت بعض الحركات المحافظة مثل حركة «الكزالانج» وهم السيدات اللاتى يفضلن البقاء فى المنزل. وتغيير فكرة إعطاء ربة المنزل أجراً بحد أدنى أكذوبة معروفة ولا تقدر عليها إمكانيات الدولة والمجتمع.

إن العدو الرئيسى للمرأة هو المرأة نفسها، حيث تتخذ الأسلوب الاستقلالى فى المظهر وليس المضمون لمواجهة مجتمع الرجال الذى يحقد بدوره على الامتيازات التى تتمتع بها المرأة ومن ثم لا يبادر بتقديم الدعم لها، ويحاول المجتمع النسائى أن يستمد قوته من خلال خلق وتنمية ثقافة حديثة خاصة بالمرأة.

وهو يحاول التعبير عن نفسه من خلال إنتاج غزير من الأعمال الفنية والأدبية بالإضافة إلى بعض المحاولات التى تسعى فيها المرأة جاهدة لرفع صوتها عاليًا فى خضم مجتمع لا يكترث كثيراً بالمرأة.

ولذا نجد أن صورة المرأة التى تظهر من خلال وسائل النشر لا تجد التشجيع والدعم اللازم. أما فى المجال السياسى فتواجد المرأة ضعيف كما أنها لا تهتم بالسياسة الخارجية.

وينقسم عالم المرأة فى إيطاليا إلى نوعين، النوع الأول متمرد ضد أوضاع المرأة والنوع الثانى يحاول أن يتكيف مع الأوضاع الحالية.

وتوجد بعض النساء، بصفة استثنائية يشغلن منصب رؤساء جامعات وباحثات على درجات عالية وموظفات بالجهاز الحكومى.

أما بالنسبة لوضع الرجل فهو يجد السفر للخارج أكثر جذبًا له أمام هذه الأوضاع مفضلاً اللجوء للحل الأسهل عن السير ضد التيار - مما يعرض البلد لنقص طاقاتها البشرية.

ولهذا نجد أن عملية التحديث تسير ببطء أكثر من ذى قبل حتى أن الشابات فى الوقت الحالى يتجهن نحو التحديث بخطى حثيثة أكثر من أمهاتهن.

وقد يحدث ذلك نتيجة لأن عدد الرجال أكثر فى محاور اتخاذ القرار ولذلك يعطون دعمهم بقوة لمجتمع الرجال ويتركون المهام والأدوار الثانوية للمرأة.

تكافؤ الفرص: بعض المساعى الإيطالية:

تهتم الدولة بمشكلة المرأة وعلاقتها مع السلطة وتسعى جاهدة لتحقيق المساواة بينها وبين الرجل.

ولكن كلما تواجد منطق القوة والسلطة تواجد عدم العدالة فى المجتمع. سواء كان فى صالح الرجل أو المرأة. المشكلة إنه فى كلتا الحالتين يوجد دائمًا من يعانى من عدم المساواة، لأن ذلك نابع أصلاً من منطق السلطة وطبيعتها، والمجتمع يدرك هذا المفهوم وعليه أن يتصدى له سواء أكان رجالاً أم نساءً.

والسلطة التى نحن بصددها الآن يحكمها مجتمع الرجال وتسودها الغطرسة وقد حلت محل السلطة البابوية سابقًا.

وإذا كانت السلطة الحالية تحمل نفس ظاهرة السلطة البابوية السابقة لكان من الصعب تحملها لأنها سوف تترك المسئوليات الأساسية التى يجب أن تضطلع بها وتعتنق مسئوليات أخرى.

وفى هذا الإطار يسود آليات التشريع الغموض والتحوير.

ومن هنا علينا أن نتفهم جيداً وندرس ثقافة المجتمع الإيطالى حتى نعى آليات سياسة القرار ولماذا يسيطر عليها مجتمع الرجال دون النساء ويبيحون التفرقة لصالح الرجال.

وينبع كذلك من منطلق أن المرأة ليس لها فى لعبة السياسة والسلطة وتعطى الأولوية والاهتمام لقيم أخرى تختص بها المرأة، ولذا ينجح الرجل فى الاستئثار بنصيب الأسد ويصل إلى الهدف المنشود.

وفى هذه الحالة يحاول دائمًا مجتمع الرجال أن يحتفظ بالقوة والسيطرة الاقتصادية فى أيديهم دون المرأة. ويتبع ذلك بدون شك الاحتفاظ بالسيطرة الاجتماعية والسيطرة على الأبناء والممتلكات، وتنظيم المجتمع والمدينة وتنظيم الأوقات... إلخ.

إن توزيع المناصب الهامة يتم عن طريق التنسيق والمشاركة. والمرأة التى تنفرط فى مجال العمل وتسعى إلى الطموح عليها أن تعى وتدرك تمامًا أنه يجب اتباع ثقافة المجتمع والسير على نهجه. وأنه ما من مرأة شغلت منصبًا هامًا وحاولت نشر السياسة النسائية إلا أنها تترك ذلك كوسيلة لحماية نفسها للمتخصصات فى هذا الشأن وهن النساء اللاتى يحاولن الربط بين التحايل بالأفكار والطموحات والكلمات الثورية بين الدخول فى النظام القائم الذى طالما يعمل على تصفيتهن.

وغالبية النساء لا يعترفن بدور المرأة فى تولى المناصب القيادية، والمرأة لا تصوت لصالح المرأة فى حين أن الرجل يشجع المرأة فى تولى ذلك المنصب لإضفاء الشرعية بوجودها، على توازن السلطة والذى غالبًا ما يشغله الرجال.

وفى فترة انتقالية، يمكن دعم ومساندة المرأة لترشيحها فى منصب هام، ولكن يمكن إقصائها عن هذا المنصب عندما يراد ذلك (مثلما حدث مع أيرين بيفتى IrenePivetti رئيسة غرفة النواب).

إن طبيعة النظام لا تهم ولكن ما يكون جديراً بالاهتمام هو ما يتفق عليه من وراء الكواليس لشغل المناصب الهامة ومن ثم يدعون المواطنين للتصويت.

وإذا ما لعبت الصدفة دوراً بالنسبة لشغل المرأة وظيفة قيادية هامة سرعان ما يتم استدراك الأمر وتغيره لصالح الرجل بقدر الإمكان.

أما عن الأحزاب السياسية فهى تلتزم بمساندة الترشيحات النسائية ولكنها لا تساعدهن على تحقيق الفوز.

وفى الانتخابات التشريعية الأخيرة التى أقيمت عام ١٩٩٤، وصلت المرأة إلى البرلمان من خلال المقاعد المخصصة لنظام الانتخاب النسبى أما المقاعد المخصصة لنظام الأغلبية فقد قل بها النساء.

أما داخل البرلمان فكان التحيز واضحًا بجلاء لمجتمع الرجال. وعندما طالبت المرأة بالاستفادة بمبدأ المساواة والعدل ذهب مجهودها هباءً.

ومن تحاول منهن اتباع مدرسة أو منهج أكثر حداثة وتطورًا تقابل باللامبالاة. وفى النهاية فلا تجد المرأة على الساحة إلا الأدوار الهامشية التى يمكن أن تتحرك من خلالها؛ حتى الصحافة لا تمدها بالدعم والمساندة.

ولا يساهم أى حزب أو نقابة أو جمعية فى إدخال آلية داخل سياسته تشجع مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وتبذل النساء جهودًا مضنية وتتفانى فى سبيل تغيير المجتمع ولكن تضيع مجهوداتهن سدى فى مجتمع تسيطر عليه الأعراف والتقاليد البالية.

وفى المقابل هناك بعض النساء اللاتى يندمجن فى المجتمع ويساهمن بفعالية فى الدفاع عن النظام القائم الذى يجدن أنفسهن فيه.

ويكمن لب المشكلة فى الدفاع عن مجتمع يعتمد أساسًا على الأسرة، ويعتبرها ليس فقط قيمة مؤثرة ومعنوية ولكنه يعتبرها النواة الصلبة لمجموعة المصالح المعارضة للدولة بل وللكنيسة نفسها بالرغم من ضرورة الالتزام بالاحترام والتبجيل للقيم المسيحية التى تتعارض مع القيم الأخرى حتى أنه فى المدن الصغيرة، يتم فرز الأصوات وقت الانتخابات عن طريق الأسرة حيث أن الأسرة تعد مكانًا لتجمع المصالح المشتركة.

ومن خلال هذا المفهوم يظل القانون متغيرًا مستقلاً عن القرارات المتخذة من قبل السلطة (محلية أو إقليمية) والطريقة التى يتم بها تطبيق هذا القانون تتوقف على قدرة الشخص وثقله فى التأثير مباشرة على السلطات المختصة أو المعنية.

وقد زادت الأساليب المعيشية للمجتمع من مساوئ المفهوم الأسرية فالمنزل هو محور المرأة والأطفال، والاهتمام بالملابس وملء أوقات الفراغ باللهو قد حد من التفكير والإبداع.

كما أن الخضوع والتقيد بالتقاليد قد انتشر فى كل الطبقات الاجتماعية حسب مستواها وأسلوب معيشتها.

والطفل الذكر يعتبر ملكًا فى العائلة وتؤول إليه وتتجمع لديه الثروة حتى لا تتجزأ.

ويؤثر عدم الاستقرار الأسرى فى التقليل من نسبة المواليد على الرغم من أن نسبة الطلاق فى إيطاليا تعتبر من أقل المعدلات فى أوروبا.

وقد يرجع هذا الفضل إلى الأزمة الاقتصادية والتسامح التقليدى الذى تكنه المرأة الإيطالية لزوجها.

وهذا بالإضافة إلى أزمة العمل التى تزيد من مشاكل المرأة وإحساسها بعدم المساواة مع الرجل.

لذلك كله تعتبر إيطاليا فى مرحلة ركود تام فيما يتعلق بمسألة بذل الجهود نحو المساواة وتكافؤ الفرص حيث أن الحركات الثورية التى تنادى بذلك تكون خطيرة فى ذلك الوقت وتؤدى إلى نتائج عكسية.

ويكون من الأجدر فى هذه الحالة محاولة الحفاظ على ما تم اكتسابه من الماضى العريق وتركيز الاهتمام على بعض النقاط الدقيقة.

على سبيل المثال القانون الذى تم التصويت عليه مؤخرًا من النساء فى جميع أحزاب البرلمان ضد العنف ويحمل هذا القانون مضمونًا ثقافيًا وثوريًا حيث يحظر العنف بأنواعه ضد الزوجات والبنات... إلخ.

وبذلك فإنه من خلال تطوير وتغيير ثقافة المجتمع يمكن التفاعل والتحرك حتى لا يحد من مسيرة المرأة وتطلعها نحو حقها فى حياة تسودها العدل والمساواة.

محافظـــة البحـــيرة

الاستثمار الزراعى

تتميز المحافظة بتنوع المناخ والطبيعة الجغرافية كما تتنوع التربة بين الرملية والطينية الامر الذى يؤدى أولا تنوع المحاصيل والغلات الزراعية والتى تعطى انتاجية عالية مما يشجع على قيام صناعات زراعية بالإضافة إلى وجود مساحات كبيرة تم استصلاحها واستزراعها فى مجتمعات عمرانية جديدة مثل وادى النطرون - كوم حمادة - أبو المطامير - حوش عيسى - الدلنجات - رشيد ادكو .

العوامل التى تشجع على جذب الاستثمار الزراعى بالبحيرة

أ - توافر المساحات الشاسعة الصحراوية والقريبة منها القابلة للاستصلاح والاستزراع مع توفر مصادر المياه والإيدى العاملة . وتعمل المحافظة جاهدة على ضم مساحات من الاراضى الصحراوية المتلاحمة لها والواقعة فى نطاق المحافظة لمواجهة الطلبات المتزايدة لتخصيص مساحات لإقامة مشروعات عليها.

ب - وفرة المحاصيل البستانية من خضر وفاكهة للتصدير مثل الموالح / البطاطس / الكرنشوف / البطيخ / البصل والثوم لإقامة مشروعات تصنيع عليها للتصدير للخارج وتغطية احتياجات السوق المحلية .

من المشروعات التى يمكن إقامتها فى هذا المجال

١ - تصنيع منتجات الالبان فى الرحمانية / أبو المطامير / أبو حمص / دمنهور / حوش عيسى / محطات فرز وتعبئة الخضر والفاكهة فى وادى النطرون / رشيد ادكو /كوم حمادة / إيتاى البارود / الدلنجات / حوش عيسى / أبو المطامير / دمنهور .

٢ - إنتاج العصائر وعجائن الصلصة بوادى النطرون / وتجفيف البصل والثوم بالرحمانية / استخراج الزيوت والقطن والزيوت النباتية الاخرى بوادى النطرون / حوش عيسى .

إنتاج حيوانى وداجنى فى وادى النطرون - حوش عيسى - أبو المطامير - كوم حمادة - الدلنجات - دمنهور .

٣ - توافر المجارى المائية والبحيرات وفروع نهر النيل لتربية الاسماك فى مزارع علاوة على توفير الاراضى غير القابلة للزراعة والتى يمكن استصلاحها بالاستزراع السمكى بالإضافة إلى الصناعات القائمة فى هذا المجال وتتركز فى رشيد - ادكو المحمودية - شبراخيت .

٤ - الصناعات القائمة على القطن من حليج وغزل ونسيج - الصناعات المكملة له وتتركز فى كفر الدوار - كوم حمادة - المحمودية - دمنهور .

٥ - تصنيع زيوت النخيل والصناعات القائمة عليه وتتركز فى رشيد - ادكو .

الاستثمار السياحى

تتميز محافظة البحيرة بتنوع مجالات الاستثمار السياحى حيث تذخر بالعديد من الآثار والمواقع التاريخية الهامة التى تمثل مختلف العصور بالإضافة إلى الشواطىء البكر المطلة على شاطىء البحر المتوسط وملتقى فرع النيل بالبحر المتوسط علاوة على وجود البحيرات الطبيعية الموجودة وسط المناطق الصحراوية .

أ - الاستثمار السياحى فى رشيد :

توصف مدينة رشيد بأنها أرض السحر والجمال وتعتبر متحفا اسلاميا مفتوحا لوجود الآثار الإسلامية بها من مساجد ومبانى وقلاع حربية وقلعة قايتباى والحديقة المتحفية والمساحات المخصصة للاستثمار السياحى على شواطىء البحر المتوسط بطول ٨ كم بإجمالى مساحة ٢٠٣٦ فدان وجاهزة للاستغلال وقد تم عمل دراسة تخطيطية لهذه المنطقة بمعرفة خبراء هيئة التنمية السياحية .

ب - الاستثمار السياحى بمدينة ادكو :

تشتهر هذه المنطقة بكثرة أشجار النخيل والكثبان الرملية التى تعطى خلفية جمالية للمنطقة السياحية وهى إمتداد طبيعى لشاطىء المعمورة وابو قير - وقد تم تخصيص مساحة ١٨٠٠ فدان بطول ٨ كم على شاطىء البحر المتوسط كمنطقة سياحية وهى

بكر لم تستغل بعد وتم عمل الدراسة التخطيطية لها بمعرفة هيئة التنمية السياحية ويمكن إقامة مشروعات عديدة بها ومنها قرى سياحية - فنادق / مصايف - مراكز تجارية - موتيلات - كافتريات - محطة خدمة الطريق الدولى .

ج - تتميز مدينة وادى النطرون بعوامل جذب للاستثمار السياحى بها ، كتمتعها بالجو الجاف والهواء النقى والمناطق الصحراوية الخلابة لمن ينشدون الراحة والهدوء بالإضافة إلى الأديرة الموجوده بالمنطقة - لإقامة سياحة دينية بها كما تتمتع البحيرات الطبيعية وسط الطبيعة الصحراوية وأهمها بحيرات لبع الحمراء والجعار بالإضافة إلى وجود العديد من البحيرات الأخرى التى تميز بوجود ينابيع المياة الطبيعية .

١ - المنطقة الصناعية :

على مساحة ٣٥٧ فدان غرب وادى النطرون وصدر بإقامتها قرار السيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠١٦ لسنة ١٩٩٤ وهذه المنطقة ضم إليها عند التخطيط والتقسيم مساحة ١٢٠ فدان ليكون إجمالى هذه المنطقة ٥١٧ فدان ، وقد تم تخطيط وتقسيم هذه المنطقة إلى ٢٥٢ قطعة رئيسية وقد بلغ إجمالى المساحات المخصصة للمشروعات الصناعية ١٦٧١ الف م٢ تصلح لجميع المشروعات على اختلاف مستوياتها (ثقيلة - خفيفة - متوسطة) ويتم حاليا توصيل مرافق البنية الأساسية للمرحلتين الأولى والثانية وهذه المنطقة تقع فى منتصف طريق مصر / إسكندرية الصحراوى تقريبا وتخدم جميع المحافظات القريبة منها الغربية - المنوفية - الجيزة .

٢ - المنطقة الصناعية الثانية :

على مساحة ٢٠٠ فدان بصحراء البوصيلى مركز رشيد وصدر بإقامتها قرار السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤١ لسنة ١٩٩٧ وهذه المنطقة بعد تخطيطها وتقسيمها وعمل البنية الأساسية لها سوف تكون لها من الأهمية الاستراتيجية مما يجعلها فى مركز متقدم بين المناطق الصناعية حيث أنها تتميز بما يلى :

(١) تمثل العمق الاستراتيجى للمشروعات الاستثمارية بمحافظة الإسكندرية .

(٢) قربها من ميناء الإسكندرية وميناء سيدى كرير .

(٣) تخدم هذه المنطقة رجال الأعمال والمستثمرين فى مراكز ومدن المحافظة الغربية وكذا محافظات شرق الدلتا .

٣ - منطقة صناعات حرفية :

تمت الموافقة المبدئية للجنة التنفيذية للمناطق الصناعية ٢٠٠١/٧/٧ على إقامة صناعات حرفية بناحية الطرانة مركز حوش عيسى لاستيعاب الصناعات الصغيرة والصناعات التكميلية لتشغيل عدد كبير من شباب الخريجين بالمحافظة هذا وقد تم وضع قرار السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء بإصدار تراخيص تشغيل مؤقتة للمشروعات الاستثمارية لحين إصدار التراخيص الدائمة موضع التنفيذ وتم اخطار جميع الوحدات المحلية بدائرة المحافظة لتنفيذ هذا القرار .

العوامل التى تشجع على جذب رؤوس الأموال فى المجال الصناعى

١ - وجود مناطق صناعية بالمحافظة خاضعة لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار .

٢ - وجود الصناعات العملاقة بالمحافظة مثل الغزل والنسيج والصباغة .

٣ - توافر الموارد الطبيعية التى يمكن إقامة الصناعات عليها مثل صناعة الزجاج وصناعة الصابون وصناعة الطوب الطفلى واستخراج زيت الزيتون بوادى النطرون ، تصنيع منتجات الألبان وإنتاج الأعلاف التقليدية وغير التقليدية بالمحمودية ، الصناعات القائمة على إنتاج الأسماك ومراكب الصيد والمكملة لصناعات النسيج فى كلا من رشيد وإدكو ، تصنيع الإنتاج الزراعى ومنتجات الألبان والأعلاف بكلا من شبراخيت وإيتاى البارود والرحمانية وأبو المطامير ، تصنيع اللحوم ودبغ الجلود والطوب الطفلى بحوش عيسى ، صناعات تكميلية ومغذية لصناعة الغزل والنسيج وتصنيع الأعلاف بكفر الدوار صناعات زراعية بالدلنجات - منتجات الألبان خليج قطن دمنهور .

٤ - وفرة محاصيل الخضر والفاكهة التى يمكن إقامة مشروعات الصناعات الغذائية عليها .

٥ - توافر الأيدى العاملة والمدربة على كافة المجالات وتوفر البنية الأساسية اللازمة لخدمة المشروعات الصناعية سواء داخل المنطقة الصناعية أو خارجها .

٦ - وموقع محافظة البحيرة بالقرب من الإسكندرية يسهل تصدير المنتجات للخارج علاوة على وجود شبكة قوية من الطرق تربط المحافظة بعديد من المحافظات المجاورة لها .

الدور الذى تلعبه المرأة الصينية فى الجهاز الإدارى للدولة والشئون الاجتماعية

ترجمة: فاتن وجيه

مراجعة ترجمة وإشراف: عفت البهى

بقلم: مدير مكتب مجلس الدولة فى الحكومة الصينية.

تعلق الحكومة الصينية أهمية كبيرة على عمل المرأة فى الصين بوجه عام وتأخذ بعين الاعتبار تحرير المرأة والمساواة بينها وبين الرجل كواحد من أهم أهداف الحكومة وتحقيق التقدم الاجتماعي.

وقد أصدرت لذلك سلسة من التشريعات والقرارات لإعلان حقوق المرأة وحماية مصالحها كمحاولة لبذل المزيد من الجهود لتشجيع وتحسين وضع المرأة سياسياً واجتماعياً واقتصادياً.

والسطور التالية تمثل مقدمة مختصرة للدور الذى تلعبه المرأة الصينية فى الجهاز الإدارى للدولة والشئون الاجتماعية.

١ - أعلنت الحكومة الصينية برنامج تنمية المرأة الصينية ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ حيث تضمن الأهداف التفصيلية والتى يجب إنجازها بنهاية هذا القرن فى مجالات مشاركة المرأة فى الحكومة والشئون السياسية والعمالة وحماية العمالة والتعليم والرعاية الصحية وهذه الأهداف قد تم تحديدها فى إطار الخطة الخمسية التاسعة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٥ - ٢٠٠٠) والذى أقره مجلس النواب الوطنى الصينى فى مارس ١٩٩٦.

٢ - مشاركة المرأة فى الحكومة والشئون السياسية.

يتجه المفهوم العام فى الصين فى الوقت الحالى نحو اشتراك المرأة فى الحكومة والشئون السياسية واستمرار تنمية المهارات والقدرات لديها لتكون أكثر ثقافة وتطوراً.

وفى الوقت الحالى بلغ عدد النساء اللاتى يعملن فى الحكومة والأجهزة السياسية الأخرى نحو ١١ر٩ مليون بنسبة ٨ر٣٣٪ من

الإجمالي ويتولى الكثير منهن الوظائف القيادية على المستويات المختلفة.

وأكثر من ٤٠٠٠٠ سيدة من الكوادر النسائية تعمل كرئيس أو مساعد رئيس على مستويات الأقسام أو أعلى من ذلك وفقًا لإحصائيات عام ١٩٩٨ وفى مجلس النواب الشعبى الوطنى للصين يوجد ٦٥٠ نائبة فى البرلمان وبذلك تبلغ نسبة التمثيل النسائى ٢١ر٨١٪ من إجمالى النواب. وفى المجلس السياسى الاستشارى للشعب الصينى يوجد ٣٤١ نائبة بنسبة تبلغ ١٥ر٥٤٪ من الإجمالى.

وقرب نهاية عام ١٩٩٧ أصبح هناك واحدة أو أكثر من السيدات عضوات فى الحزب الواحد وفى الأجهزة القيادية الحكومية فى ٣١ إقليم وفى المحافظات والمجالس البلدية وذلك تحت القيادة المباشرة للحكومة المركزية وعلى مستوى المراكز والمدن فإن ٩١ر٨٪ من الأجهزة القيادية بها تمثل بها سيدة أو أكثر ضمن الأعضاء.

وفى الوقت الحاضر وفى اللجنة الدائمة لمجلس النواب يوجد بها سيدتان تعملان كنائب رئيس.

وفى اللجنة القومية للمجلس الاستشارى السياسى الصينى يوجد سيدة تعمل كنائب رئيس.

وفى مجلس الدولة (الحكومة المركزية) يوجد سيدة تعمل كمستشارة دولة (على نفس درجة نائب رئيس الوزراء) ٢ وزراء و١٦ نائب وزير وهناك عدد كبير من النساء البارزات اللاتى تعملن فى المناصب القيادية المختلفة ويلعبن دوراً فعالاً فى إدارة الدولة والشئون الاجتماعية.

٣ ـ تعتبر المرأة قوة محركة وحيوية فى دفع وانعاش التنمية الاقتصادية والتقدم العلمى والتكنولوچيا.

وكثير من الوزارات والمؤسسات تعمل على اختيار وتعيين النساء اللاتى لديهن خبرة بالشئون الاقتصادية والمالية والتجارة الخارجية وإدارة الأفراد والشئون القانونية والإدارية وتخصصات أخرى، وذلك دون تمييز أو تفرقة بينها وبين الرجل.

وتمثل المرأة الصينية ٣٦ر٩١٪ من إجمالى من يعملون بمجالى العلم والتكنولوچيا. وفى كل من الأكاديمية الصينية للعلوم والأكاديمية الصينية للهندسة. وهما يعتبران من أعلى المؤسسات البحثية للدولة فى العلوم والهندسة على الإطلاق حيث يوجد اثنا عشر سيدة أكاديمية يحملن من المهارات والقدرات الملائمة ما يدعمن فى القيام بدورهن على أكمل وجه والمساهمة فى تنمية الدولة.

٤ ـ المساهمات الجديدة التى تقوم بها المرأة لإرساء وتدعيم التقدم الثقافى والفكرى من خلال ممارسة المرأة الصينية للمبادئ والتقاليد السامية فى المجتمع فهى

بذلك تلعب دوراً هامًا وفعالاً فى تنمية ورقى الفكر الاجتماعى والأخلاقيات المهنية والتناغم العائلى مما يعكس آثاره على الفكر الحاضر والدور الفريد فى التقدم الاجتماعى.

أولاً:

توفر دولة الصين الجديدة الضمانات السياسية اللازمة والأساس الاقتصادى لتحرير المرأة فالمرأة فى الصين مثل الرجل أصبحت لها دوراً قياديًا فى الدولة والمجتمع كواقع ملموس.

ثانيًا:

المرأة الصينية بصفة عامة لديها مقدرة وكفاءة عالية وخاصة هؤلاء اللاتى يعملن فى الجهاز الإدارى للدولة حيث برهنت المرأة على إثبات قدرتها ومهاراتها سواء فى تنفيذ سياسات الدولة أو فى تحسين النظام والالتزام بالقانون. كما أثبتت أمانتها واجتهادها وتحقيق الواقعية فى أداء الأعمال والواجبات مما أضاف رصيد كبير لمكانتها واعتبارها فى الجهاز الحكومى.

إن المرأة فى الصين مثل الرجل تمامًا تعمل بنفس المثابرة وربما أكثر فى المناصب التى يشغلها الرجل وبسبب المساهمات الفعالة التى حققتها المرأة، حصلت على كسب وتأييد المجتمع تمامًا.

على الجانب الآخر ما زالت الصين بعد كل هذا، تعتبر دولة نامية حيث أن معدل الموارد الطبيعية يكفى المجالات الاقتصادية والثقافية وفى واقع الحال، لا يزال يوجد بعض الصعوبات والمشاكل أمام تحقيق المساواة الكاملة لحقوق المرأة فعلى سبيل المثال، لم تصل نسبة مشاركة المرأة فى الحكومة والشئون السياسية إلى المعدل المعقول، فالمناصب التى تشغلها المرأة فى الأجهزة القيادية للحكومة تكون عادة نائب رئيس مكتب، وقليل منهن يتقلدن منصب رئيس مكتب. وهذا الوضع سوف يتحسن بالتدريج مع التطور الاقتصادى والتقدم الاجتماعى فى الدولة.

وأعتقد أنه فى ظل القيادة الرشيدة للحكومة واهتمامها الكبير، قد رأى المجتمع بأكمله وبشكل تفاؤلى مدى زيادة مشاركة المرأة فى الحكومة والشئون السياسية وتغلغل المرأة فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية حيث حققت تقدمًا ملحوظًا وبالقدرة الخلاقة والذكاء والحكمة سوف يزداد دورها فى جميع المجالات.

وبنهاية القرن سوف تقود المرأة الصينية معركة تحديث الدولة، متسلحة باحترام الذات والثقة بالنفس والاعتماد على النفس وتطويرها لتصبح قوة دافعة تنهض بالتنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعى.

مشاركة المرأة في مجتمع الخدمة المدنية في فرنسا

ترجمة: سناء معوض
مراجعة ترجمة وإشراف: عفت البهي

يمثل موضوع مشاركة المرأة فى مجتمع الخدمة المدنية فى فرنسا أهمية معاصرة ويستلزم بعض الإيضاحات اللازمة لإثبات وتوضيح دور المرأة فى زيادة ودعم المسئولية داخل مجال الإدارة العامة فى فرنسا.

حيث أن إمكانية الوصول والتقدم فى الوظيفة العامة لا يعنى بالضرورة تزايد المسئولية فى المهام والوظائف.

ولا يعنى تفرد دور المرأة هو القبول باختلاف الصفات بين الرجل والمرأة حيث أن النساء لا يمثلن جماعة أو أقلية أو اتحاد وإنما هو الشعار المألوف والمتعارف عليه دائمًا فى المجتمع وهو «أن الرجل ٢ = امرأة».

أما المعنى الذى يمكن تعريفه حديثًا عن المسئولية داخل الإدارة العامة فيجب أن يأخذ فى الاعتبار تواجد المرأة وتأثيرها فى هذا المجال.

وفى فرنسا فإن العمل على التكيف مع هذا الشكل من أشكال تحديث الدولة وهو ضرورة مشاركة المرأة فى مجتمع الخدمة المدنية ينال الاهتمام الكافى حيث صدر عن وزير الوظيفة العامة وإصلاح الدولة واللامركزية تقريراً عام ١٩٩٩ وتم تسجيله فى الوثائق الفرنسية تحت عنوان: «الهدف السامى فى الوظيفة العامة يشير نحو المساواة بين الرجل والمرأة».

وفى هذا الصدد يجب توضيح جانبين مهمين:

الجانب الكمى: ويمثل التأنيث المتزايد للوظائف ويكون من شأنه العمل على اقتران الوظيفة العامة بالتمثيل الحقيقى للمجتمع.

هذا التمثيل يدعم **ويقوى من الصفة الديمقراطية للإدارة العامة.**

وعلى النقيض من ذلك نجد أن الدول التى تضعف فيها حقوق المرأة، تنقص فيها صفة الديمقراطية.

أما الجانب الآخر فهو الجانب التنظيمى حيث يعمل وجود المرأة على تدعيم وتسهيل بعض أشكال الإصلاح الإدارى أو بعض التعديلات التى تتضمن تحديث الهياكل الإدارية أو تكييف العمل الإدارى.

١ ـ تأنيث الوظائف يزيد من التمثيل الديمقراطى فى الإدارة العامة.

فى فرنسا، كان الجهاز الإدارى الحكومى أكثر تشجيعًا نحو توظيف المرأة عن القطاع الخاص.

ففى عام ١٩٩٨ شغلت المرأة ٥٦٫٩٪ من وظائف الجهاز الإدارى بينما شغلت ٤٤٫٨٪ من العمالة الإجمالية. ولكن هذا الرقم إجمالى ويختلف طبقًا للمستويات الوظيفية والتخصصية وطبقًا لقطاعات النشاط. ويمكن تعديل نسب التساوى باستخدام بعض الأساليب العلاجية غير المستغلة فى الإدارة.

١ ـ المستوى الوظيفى:

يأخذ تقسيم العمل طبقًا للنوع (ذكر ـ أنثى) شكلاً مطاطيًا ومرنًا تحت مظلة التعميم ومبدأ الجدارة. وتشغل المرأة الأغلبية العظمى من الوظائف غير الثابتة وكذلك الوظائف ذات الأجور المنخفضة والترقيات البطيئة.

قليل من النساء يصلون إلى المناصب التى يتخذ فيها القرارات

الهامة فى الإدارة العليا كما لو كان يوجد حاجز خفى يحول دون وصولهم إلى الوظائف ذات المسئولية المتوسطة والتى تعتبر مدخلاً يؤهلهم لتقلد الوظائف الهامة.

وبذلك لا تشغل النساء أكثر من ٥٪ من إجمالى الكوادر العليا فى الوظيفة العامة و ٧٪ من مناصب رئيس إدارة مركزية.

والمرأة لا تستفيد مثل زملائها من الرجال من فرص التكافؤ الموجودة بين الصفوة الإدارية وبين المسئولين السياسيين فى السلك السياسى.

وكانت المرأة مواطنة ليس لها حق الترشيح حتى كانت الانتخابات الأخيرة فى البرلمان الأوربى فى يونية ١٩٩٩ حيث صدر القرار الدستورى الذى يدعم تحقيق مبدأ المساواة والتكافؤ بين الرجل والمرأة فى فرنسا.

٢ـ قطاعات الأنشطة:

توفر بعض القطاعات فرصًا مميزة للمرأة. حيث نجد أنه فى قطاع العدل والتشريع الذى يتضمن ٦٠٠٠٠ عامل تمثل المرأة ٤٩٫٣٪ من إجمالى العاملين وهى تشغل ٤٧٫٥٪ من وظائف القضاة ورئيس قلم الكتاب (كادرًا فى الوظيفة العامة).

أما داخل نطاق الكادر ب، فإن النساء تشغل ٨٦٫٥٪ من وظائف الكتبة فى المحاكم و ٥٧٫٧٪ من المربين المكلفين بالحماية القضائية للشباب.

وعلى النقيض نجد أنه فى مجال الإدارة الإصلاحية حيث يشغل منصب المدير العام السيدة MARTINE VIALLET فإن النساء لا يمثلن سوى ١٨٪ من عدد الأفراد العاملين.

فى حين نجد التعيينات النسائية تمثل نسبة هامة فى كل من وزارة الثقافة والشئون الخارجية والأشغال.

٣ـ الآليات غير المستغلة:

فى فرنسا، يعتبر تمثيل المرأة فى الهيئات الاجتماعية ذات التمثيل المتعادل غير كاف بشكل واضح، متضمنًا المجلس الأعلى للوظيفة العامة بالدولة الذى كان يتكون عام ١٩٩٨ من ٢٣ سيدة على ١٢٠ عضواً عاملاً واحتياطيًا.

وعلى الرغم من هذه الظروف فإن المرأة سوف تجد الوسائل اللازمة لتعظيم حقوقها والاستفادة من التغييرات الملائمة بالإضافة إلى أن الهدف من اشتراك النوعين فى العمل يسهل بدون شك مسائل التوفيق والإصلاح.

٢ـ توظيف النساء يعدل من الشكل التنظيمى للإدارة ويدعم الإصلاح:

يجب التميز بين التعديلات التى تأخذ فى الاعتبار الاهتمام بالنساء بصفة شخصية وتلك التى تتلاءم مع النساء حتى ولو كانت غير مخصصة لهم.

١ـ الإصلاح الموجه نحو دخول المرأة الوظائف العامة:

تتضمن الاتجاهات الجوهرية للإصلاح مسألة العمل بوقت جزئى حيث شكل ذلك فرصة أساسية ومواتية للمرأة فى مجال العمل.

ويعتبر ٩٥٪ من العاملين الذين يشغلون هذا الشكل من العمل من النساء ولكن يجب ألا نهمل فى نفس الوقت ما يسببه هذا العمل بوقت جزئى من إجحاف لحقوق المرأة فى السلك الوظيفى.

أما الإجازة الخاصة لرعاية الطفل والتى تعطى لأحد الوالدين فهى لا تقيد إجباريًا على حساب النشاط المهنى للأم.

أما مبدأ حماية المرأة الذى يقوم على أساس التميز الإيجابى والذى تضمنه النصوص واللوائح فهو يهدف إلى إقامة العدل فى التعويض المادى لإرساء مبدأ تكافؤ الفرص.

ولكن محكمة العدل للاتحادات الأوربية، حيث يسود مبدأ السيادة لأولوية حق الاتحاد على الحق الوطنى رفضت واستبعدت الأعمال الإيجابية أو التمييز الإيجابى على أساس أنه يتعدى على مبدأ المساواة ويضر به.

وقد تعرضت فرنسا، فى هذا الصدد إلى الانهام والمقاضاة مرات عديدة.

ومع ذلك، لم يكن من المستبعد أن اتفاقية الاتحاد الأوربى التى تم مراجعتها من خلال اتفاقية امستردام تفتح آفاقًا جديدة من أحكام القانون المشتق من أساس المادة ١٣ من اتفاقية الاتحاد الأوربى.

ومن ناحية أخرى، يكون من المستحب أن يشترك كل من القاضيين الأوروبيين وهما القاضى المشترك وقاضى محكمة العدل للاتحادات الأوربية مع المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان فى المجلس الأوربى أن يتقاسموا شئون الرقابة والمتابعة بإدخال كل منهم مفهوم «التوازن الحقيقى بين المصلحة العامة والمصالح الفردية» حتى يمكن التخفيف من صعوبة مشكلة التوفيق بين العمل والحياة العائلية.

يعمل هذا الهدف على تنشيط وإنعاش العمل ويمنع الفكرة السائدة بأن المرأة تنشغل بأمور أخرى أثناء تأدية عملها.

أن الاهتمام ببعض العوامل وأخذها فى الاعتبار مثل اجتماع الأسرة فى المساء أو مرونة التنقل بين الوزارات يساهم ذلك بطبيعة الحال على الاستقرار وتحسين الحياة العملية والنشاط المهنى. أن تخفيض ساعات العمل إلى ٣٥ ساعة فى الأسبوع بقرار من الحكومة يهدف إلى تحقيق هذا المعنى من التوازن.

أن التمييز الإيجابى الذى يتمثل فى ترحيل سن المرأة لدخول العمل حتى يتسنى لها الوقت لتربية الأطفال، قد سمح بتطبيقه فى فرنسا وتأخير سن المرأة عند التقدم لمسابقات العمل إلى ٤٥ عامًا للفئة الأولى. ويصف المسئولون فى كويبك هذه الفترة من العمل بـ «العمل المنتصف» أو الرجوع إلى المهنة فى الأربعينات أى الجزء الثانى من العمر.

وأخيرًا فإن بعض المهن التى كانت مقفولة لمدة طويلة أمام العمالة النسائية قد تم فتحها حديثًا مثل مجال الشرطة وأحيانًا تكون تحت مظلة القانون المشترك.

ونتيجة لذلك يتم شغل هذه الوظائف للنساء الأصغر سنًا ويتعلق الأمر غالبًا ببداية الحياة الوظيفية.

٢ـ بعض التعديلات فى الإدارة العامة التى يمكن أن تنتفع بها المرأة:

من الواضح أن وسائل التكنولوجيا الحديثة تبدو وسيلة مناسبة فيما يتعلق بالفصل بين العمل والالتزام بالتواجد.

ولكنه يكون من الحكمة لو تم معالجة بعض القصور الذى يسىء إلى تنظيم العمل وذلك عن طريق ما يراه رئيس المصلحة مناسبًا فعلى سبيل المثال فى مجال المواعيد المدرسية وحضانات الأطفال وبصفة عامة كل ما يتعلق بمتطلبات الخدمات الاجتماعية والأسرة.

ويصبح الهدف هو مضاعفة الخدمات أثناء مواعيد العمل بحيث يتم فتح دور الحضانة مبكرًا وإحداث المرونة اللازمة فى تواجد الأطفال سواء فى الصباح الباكر أو ما بعد الظهر وتوفير الأفراد اللازمين للمساعدة فى الدراسة مساءً.

وتوفر البلاد الاسكندنافية فى هذا الصدد نماذج مناسبة ومنتظمة المواعيد.

وفى النهاية يمكن أن نقول أن الإصلاحات المعنية سواء مباشرة أو غير مباشرة تؤتى ثمارها فى فرنسا.

ولكنها يجب أن تستكمل لتساهم فى تعديل وتغيير المفاهيم والعقليات.

ونرجو أن يكون القاضى المشترك أكثر تفهمًا لبعض مسائل التفرقة والتمييز الإيجابى والتشريعى والتنظيمى.

The General Organization
For Teaching
Hospitals And Institutes
16 A, Kasr Eini St, Cairo
Phone : 3620265 / 3648073 / 3648972



الهيئة العامة
للمستشفيات والمعاهد التعليمية
١٦ (أ) شارع قصر العينى بالقاهرة
ت: ٣٦٢٠٢٦٥/٣٦٤٨٠٧٣/٣٦٤٨٩٧٢

الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية

هيئة متميزة تهدف الى تحسين الأداء ورفع مستوى الصحة العامة لأنها الوحيدة فى الوطن العربى التى انشئت بغرض التكامل والتدريب والتعليم الطبى المستمر مع الجامعات وكذلك المشاركة الفعالة فى البحوث والدراسات .

ومن أهم ما تقدمه من خدمات علاجية متميزة زرع الكلى وتفتيت الحصوات بالليزر واجراء عمليات مختلفة فى السمع والكلام والرمد بالليزر وعمليات القلب المفتوح وعمليات زرع الأذن الداخلية وملحقاتها ، كما أنه تم انشاء وحدة مكافحة التلوث بالمستشفى لمكافحة التلوث داخل مستشفيات ومعاهد الهيئة .

انشاء وحدة الانترنت لربط الهيئة بوحداتها بشبكة داخلية وخارجية .

هذا بالإضافة الى الخدمة الطبية المتميزة فى كافة أفرع الطب وتقوم الهيئة بدورها فى التدريب والبحوث من خلال المستشفيات التعليمية .

المستشفيات التعليمية

١ - مستشفى أحمد ماهر ت: ٢٩١٢٤٠ - ٢٩١١٦٧	٢ - مستشفى الجلاء ت: ٧٥٦٢٤٥ - ٥٧٤٥٧٣٨
٣ - م. الساحل التعليمى ت: ٩٤٣٢٠٩٤ - ٢٠٢٨٤٦٤	٤ - م. المطرية التعليمى ت: ٢٥٠٦٧٢٠ - ٢٥٠٦٧٢٠
٥ - م. شبين الكوم التعليمى ت: ٢٢١٨٨٣/٠٨٤ - ٢٢١٨٨٢	٦ - م. سوهاج التعليمى ت: ٦٠١٦٢٢/٠٩ - ٦٠١٥٦٣
٧ - م. بنها التعليمى ت: ٣٢٣٣١١/٠١٣ - ٢٣٠٠٦٦	٨ - م. أسوان التعليمى ت: ٣٠٢٩١٤/٠٩٧ - ٣٠٢٤١٩/٠٩٧

المعاهد المتخصصة

١ - معهد القلب القومى ت: ٣٤٤٤٠٩٢ - ٣٤٦٢٠٤٢	٢ - معهد الكلى القومى ت: ٢٥٤٩١٥٢ - ٢٥٤٩١٥٣
٣ - م. القومى للكبد والأمراض المتوطنة ت: ٣٦٤٢٤٩٤ - ٣٦٤٩٠٠٥	٤ - م. القومى للتغذية ت: ٣٦٤٦٤١٣ - ٣٦٤٣٥٢٢
٥ - م. القومى للسكر والغدد الصماء ت: ٣٦٤٣٢٣٣ - ٣٦٤١٥٣٣	٦ - م. بحوث الحشرات والسموم ت: ٧١٥٥٧٠
٧ - م. السمع والكلام ت: ٣١١٥٨٠	٨ - المعهد القومى للتأهيل المهنى ت: ٣١١٨٥٧١ - ٣١١٨٥٧٧
٩ - معهد الرمد التذكارى ت: ٥٧٧٤٤٤٢ - ٥٧٤٢١٣٠	١٠ - معهد دمنهور الطبى القومى ت: ٣١٧١١٢/٠٥٤

وفى اطار القيام بدورها تقوم الهيئة كل عام بعقد مؤتمر علمى وهذا يتيح الفرصة لأطباء الوحدات التابعة للهيئة والاجتماع وتناول الآراء والخبرات . كما انه هذا العام تشهد الهيئة ثورة علمية على كل المستويات حتى يستفيد الطبيب علما اكثر والمريض علاجا أجدى .

مع تحيات أمين عام الهيئة الأستاذ الدكتور / عبد الحميد أباظة

١٦ (أ) شارع قصر العينى بالقاهرة ت: ٣٦٢٠٢٦٥ / ٣٦٤٨٠٧٣ / ٣٦٤٨٩٧٢

مشروع إسكان المستقبل
تحت رعاية
السيدة الفاضلة سوزان مبارك

يمثل هذا المشروع الغير مسبوق صورة عملية من صور التكافل الإجتماعي الذي يتميز بها الشعب المصري، والتي دعت إليها جميع الأديان السماوية حيث يشارك القادرون من أبناء الوطن مع الدولة. ومن خلال جمعية المستقبل في وضع حلول عملية وغير تقليدية لمواجهة أزمة الإسكان لمحدودي الدخل، وذلك باستخدام مساهماتهم التطوعية التي تمثل نصف تكلفة بناء الوحدات المستهدفة للمشروع.

وقد فازت مصر بجائزة مجلس وزراء الإسكان والتعمير العرب لأحسن مشروع إسكاني منفذ في الدول العربية عن مشروعي مبارك القومي لإسكان الشباب ومشروع إسكان المستقبل الذي ترعاه السيدة الفاضلة سوزان مبارك.

وقد تم إختيار هذان المشروعان نظرا لتصميماتهم المعمارية المتميزة وتشطيباتهم الداخلية والخارجية وأساليب تمويلهم الغير تقليدية والتي يتم من خلالهم دعم الوحدة السكنية بـ ٥٠٪ من تكلفتها في إسكان المستقبل، ٤٠٪ في إسكان الشباب، وكذلك إستكمال كافة الخدمات والمرافق الخاصة بهم وتوافر البنية العمرانية والصحية المتميزة.

وقد بدأت وزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية التنفيذ الفعلي لمشروع إسكان المستقبل في يونيو عام ١٩٩٨.

وصرح الدكتور المهندس محمد إبراهيم سليمان وزير الإسكان والمرافق أن المشروع يشمل ١٥ ألف وحدة مساحة (٦٣م٢) تم تنفيذها في عشر من المدن الجديدة وهي (العاشر من رمضان / الشروق / العبور / السادس من أكتوبر / القاهرة الجديدة / السادات / بني سويف الجديدة / المنيا الجديدة / أسيوط الجديدة / طيبة. وتخدم محافظات (القاهرة / الجيزة / القليوبية / الشرقية / المنوفية / بني سويف / المنيا / قنا / أسيوط).

وتقدر التكلفة الإجمالية لهذه المرحلة بحوالي ٥٠٠ مليون جنيه.

وقد تمت أعمال هذه المرحلة بالكامل وتم تنفيذ جميع وحداتها.

وقد سلمت للأسر المستحقة في هذه المرحلة ١١٠٠٠ وحدة.

وجاري أعمال الفحص والتحريات على المتقدمين في الإعلان الذي نشر في شهر أغسطس الماضي لإستكمال باقي المستحقين لهذه المرحلة وعددهم ألف وحده.

وتتمتع جميع الوحدات بقرض تعاوني قيمته ١٤ ألف جنيه بفائدة ٥٪ على مدى ٤٠ سنة.

وتسلم وحدات المشروع للمستفيدين كاملة المرافق والخدمات، ويمثل هذا المشروع بوابة أمل مشرقة لشريحة كبيرة من المواطنين طالت معاناتهم، وأن لهم أن يتبدوا المسكن الملائم وبأعباء مالية يسيرة لاتجاوز قسط شهري قدره ٦٧ جنيه على مدى أربعين سنة ومقدم حجز قيمته ألف جنيه فقط.

ويتم تخصيص وحدات المشروع وفقا لمعايير دقيقة استقرت عليها جميعة المستقبل مع لجان متخصصة من وزارة الاقتصاد والشئون الإجتماعية ووزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية ومركز معلومات مجلس الوزراء، ولا يسمح بتجاوز هذه المعايير أو الاستثناء منها مع إجراء فحوص دقيقة لجميع بيانات الحاجزين.

وأضاف وزير الإسكان أنه تم الإعلان عن وحدات المرحلة الأولى على أن تتوافر الشروط الآتية في المتقدم:

١ - عدم حيازة أي وحدة سكنية بصفة مستقلة إيجارا أو تمليكا للمتقدم والمعولين. ولم يسبق لأي منهم الاستفادة بقرض تعاوني.

٢ - العائل الوحيد للأسرة بحيث لا يقل السن عن ٣٠ سنة ولا يزيد عن ٤٥ سنة، وعلى أن يكون متزوجا.

٣ - لم يسبق للمتقدم أو من يعولهم الحصول على قطعة أرض سكنية من هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة أو من إحدى الجمعيات التعاونية أو الدولة.

٤ - أن يكون المتقدم ممن تشملهم مظلة التأمينات الإجتماعية (يسجل الرقم التأميني في الطلب)

٥ - من العاملين بالمدينة الجديدة أو بالمحافظة التي تقع في نطاقها هذه المدينة.

٦ - لم يصدر ضده أي أحكام نهائية

٧ - سداد مبلغ ١٠٠٠ جنيه عند تقديم الطلب موجب بشيك مصرفي من أحد البنوك باسم هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة. (مشروع إسكان المستقبل) أو سداد المبلغ في أي مكتب بريد على الحساب الجاري رقم (٤) لبنك التعمير والإسكان لدى مكتب بريد الزمالك، ويرد هذا المبلغ لمن لم تنطبق عليهم الشروط ولم يتم اختيارهم بسبب زيادة عدد المتقدمين عن عدد الوحدات المعلن عنها.

أسلوب التقييم والإختيار:

١ - يتم تقييم حالة المتقدم طبقا للمستندات المقدمه وفقا لمعايير التقييم التي حددتها اللجنة الرئيسية للمشروع وبنك التعمير والإسكان.

٢ - يتم إختيار العدد المطلوب بكل مدينة للحاصلين على أكثر الدرجات في هذا التقييم مع إخطاره ولا يعتبر هذا الاختيار نهائيا إلا بعد التأكد من صحة ما جاء بصور المستندات وذلك بمضاهاة الأصول والتأكد من صحة البيانات وإجراء التحريات.

٣ - سيتم خصم مبلغ ألف جنيه ممن يثبت تقديمه لبيانات غير صحيحة أو مزورة مع إتخاذ كافة الإجراءات القانونية حياله.

٤ - سيتم إلغاء التخصيص فورا في حالة تأجير الوحدة أو بيعها أو ثبوت التصرف فيها بأي من صور التصرف.

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
المؤسسة الإجتماعية العمالية
شبرا الخيمة

المؤسسة الإجتماعية العمالية فى سطور

تم إنشاء المؤسسة الإجتماعية العمالية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٦ لسنة ٦١ وهي مؤسسة ذات نفع عام لها الشخصية الإعتبارية وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ٧٦ وتتبع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، وتقوم المؤسسة بنشر الوعى الإجتماعى والثقافى والرياضى بين جموع العاملين من خلال المنشآت الموجودة بها وهى:

★ استاد كرة قدم مضاء لإقامة المباريات ليلا يتسع لحوالى عشرة آلاف متفرج .
★ ملاعب رياضية مختلفة (طائرة سلسه - يد كارتيه) ويبلغ عدد الممارسين لهذه الأنشطة حوالى خمسة آلاف لاعب ولاعبه عن عام ٩٩/ ٢٠٠٠ .
★ المؤسسة بها فرق رياضة مختلفة مكونة من أبناء العمال والعاملات فى كل الألعاب الرياضية سواء الجماعية أو الفردية وهي مشتركة بهذه الفرق فى الدورى الخاص بكل لعبة ويلغ عدد المنضمين لهذه الفرق عن عام ٩٩/ ٢٠٠٠ حوالى ستة آلاف لاعب ولاعبه .
★ حمام سباحة للكبار - حمام سباحة للأطفال ويبلغ عدد المترددين على هذا النشاط الصيفى حوالى خمسة آلاف من الجنسين .
★ حديقة ألعاب للأطفال تتسع لحوالى (٥٠٠ طفل)
★ صالة للألعاب الرياضية وتضم بعض الاجهزة وكذلك جهاز ساونا وقد بلغ عدد المترددين على هذه الصالة حوالى ثلاثة آلاف رياضى من الجنسين خلال عام ٩٩/ ٢٠٠٠ .
★ صالة مفتوحة للبليارد ويتردد عليها يوميا حوالى مائتان لاعب ولاعبة خلال عام ٩٩/ ٢٠٠٠ .
★ صالة للمصارعة الحره والرومانية ويمارس هذه اللعبة مايقرب من الف لاعب وتشترك المؤسسة فى البطولات التى يقيمها اتحاد هذه اللعبة .
★ اماكن لممارسة الأنشطة الثقافية والفنية والإجتماعية ويبلغ عدد الممارسين لهذا النشاط عن عام ٩٩/ ٢٠٠٠ حوالى الفان وخمسمائة عامل وعاملة .
★ مركز لتعليم الكمبيوتر ويلغ عدد المترددين عليه عن عام ٩٩/ ٢٠٠٠ حوالى الفان متدرب ومتدربه .
★ قاعة مكيفة بتكييف مركزى تتسع لحوالى ٥٠٠ فرد يقام عليها كافة الندوات والاحتفالات فى الأعياد القومية والمناسبات المختلفة .

مدرسة مصر الخاصة

تابعة للمؤسسة الإجتماعية العمالية وتتسع إلى ٨٠٠ طالب وطالبه وهى مقامه على مساحة (٨٠٠م٢) تقريبا بأرض الفرنوانى بشبرا الخيمة - هذا بخلاف مبنى ملحق لرياض الأطفال الذى يوجد داخل مبنى المؤسسة الإجتماعية العمالية وتضم المدرسة نخبة ممتازة من المدرسين والمدرسات المتخصصين فى جميع المراحل التعليمية المختلفة وتحقق المدرسة بصفه دائمة نتائج مبهرة .

مدير عام المؤسسة
(فتحى نعمة الله)

المرأة والتدريب في الإدارة العامة في فرنسا

ترجمة: زينب سكوتي

مراجعة ترجمة وإشراف: عفت البهى

ما هى وجهة نظر المرأة عند التدريب فى الإدارة العامة وما هو نصيبها منه؟

هل يضمن لهم هذا التدريب الوصول إلى كل المستويات الوظيفية والحصول على المناصب ذات المسئولية؟

ومهما كان النظام المتبع فإن المشكلة المطروحة تشير بعض التساؤلات حول بعض القيم الذى تقوم على أساسها النظام الفرنسى فى الوظيفة العامة.

وحول بعض الأسس الجوهرية فى التنظيم داخل الإدارة الحكومية.

أن الخدمة المدنية فى فرنسا تقوم على أساس نظام السلك الوظيفى ويحكمه قانون عام يتفرع إلى مجموعة من القوانين الخاصة.

ويتم التعيين عن طريق المسابقات حيث تغير أفضل ضمان لتحقيق المساواة والحياد والأخذ بنظام الجدارة.

ويأتى التدريب أحيانًا تمهيداً للتعيين ويقام على مستوى المؤسسات التعليمية وخاصة فى الجامعات وأحيانًا أخرى يأتى بعد التعيين فى إطار البرامج التدريبية التى يتم إعدادها للاعداد الوظيفية ويتم تنفيذها على مستوى المعاهد الإدارية للدخول فى السلك الوظيفى وخاصة للمعينين فى الكادر المتوسط والعالى.

وتمثل هذه المعاهد الإدارية سواء العامة منها مثل المدرسة القومية (ENA) والمعاهد الإقليمية للإدارة، أو المعاهد المتخصصة مثل معاهد الضرائب والشرطة... إلخ والمعاهد الكبيرة الهندسية مثل معهد الطرق والكبارى تمثل هذه المجموعة إحدى المزايا الجوهرية للنظام الفرنسى للوظيفة العامة.

ويتيح هذا النظام توفير فرص للترقى على جميع المستويات. من خلال نظام المسابقات المزدوج للتعيين (الخارجى والداخلى) ونذكر على سبيل المعرفة، حتى مع تأثيره الضعيف، النظام «الثالث» للمسابقات الذى تتيح فرصة التسجيل فى بعض المعاهد مثل الـ ENA (المدرسة القومية للإدارة) وذلك لعدد قليل من الأفراد الذين يتمتعون بخبرة مهنية عالية ومكتسبة من خارج نطاق الوظيفة العامة.

وتعتبر مسألة التدريب مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالتعيين والتقدم فى السلك الوظيفى.

ويتعرض هذا النظام فى الوقت الحالى لبعض الانتقادات بسبب جمود وعدم مرونة هياكله وعدم قدرته على التكيف مع تغيير مهام الحكومة ومسئولياتها والاحتياج لنظام أكثر نشاطًا وفعالية فى إدارة الأفراد.

وفيما يتعلق بالإدارة العليا يجب التنويه عن بعض الفشل الذى يصيب المسابقات الداخلية للترقية وغياب النظام الحقيقى للتدريب المستمر الخاص بالكوادر العليا.

وقد تساعد بعض الإجراءات فى تخفيف الضغط وإعادة التوازن لصالح المرأة ودخولها كادر الوظيفة العامة بالإضافة إلى بعض الإجراءات الأخرى مثل طلب مستخدمين وتعميم الوسائل التكنولوجية الحديثة مما يساعد على تحريك الجمود وإضافة بعض المرونة على النظام وتتضمن هذه الإجراءات إعادة اختبار لأساليب التعيين والتدريب.

وإذا نظرنا إلى وضع المرأة فى الوظيفة العامة الفرنسية نجد أن مستواها الوظيفى فى جدول النظام لا يتفق مع الحقيقة. مما يؤدى إلى إثارة الجدل حول بعض القيم والمبادئ التى يقوم عليها نظام الوظيفة العامة.

١ - جدول مغاير للحقيقة :

أن الواقع الفعلى متناقض حيث أثبتت المرأة نجاحات كبيرة فى الدراسات ومع ذلك تمثل أقلية فى الوظائف ذات المسئولية.

وبالرغم من وجود المبادئ التى تضمن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة فى الوظيفة العامة إلا أن المرأة لا تتمتع بفرص الوصول إلى قمة الهرم الإدارى.

أ - تحقيق النجاحات المدرسية والجامعية:

تحصل المرأة على نتائج أعلى من الرجل فى كثير من المواد. كما تحصل على أفضل معدلات النجاح فى شهادة إتمام التعليم العام، وتحقيق تقديرات عالية فى الجامعات. وتمثل المرأة ٥٧ر٧٧٪ من مجموع الحاصلين على الدكتوراه فى القانون والعلوم السياسية.

يوجد عنصر واحد يشوب هذا الجدول وهو عدم اجتذاب المرأة نحو الدراسات العلمية المنتشرة فى عصرنا هذا ولذلك لا نلاحظ تطوراً بارزاً فى سياق السنوات الأخيرة ولا ترصد سوى من ١٠ إلى ١٥٪ من النساء اللاتى يلتحقن فى الفصول التحضيرية لكبرى المدارس العلمية المتخصصة (تخصص رياضيات). ومع ذلك نجد أن هذه النسبة الصغيرة من النساء تتفوق فى نجاحاتها دائمًا على الرجال. وهذا يعنى بدون شك امتلاكهن للموهبة الحقيقية.

ب- تأنيث الوظيفة العامة:

انعكس هذا النجاح الذى حققته المرأة فى الدراسات الثانوية والجامعية على نتائج المسابقات للتقدم للوظيفة العامة.

فنجد أن معظم الفائزين فى هذه المسابقات من النساء وخاصة للفئة أ، ب أى المستويات المتوسطة والعالية.

وبذلك تكون تاء التأنيث متمثلة بكثرة فى الوظيفة العامة حيث تمثل المرأة ٥٦٪ من الأفراد العاملين بالخدمة المدنية فى الدولة ويصبح هذا المعدل ٩ر٤٧٪ إذا ما أضفنا المؤسسات الحكومية القومية مثل البريد والاتصالات والعسكريين.

ونجد أن النساء يشغلن ٥٣٪ من الفئة (أ) أى فى الوظائف التى يتم التعيين فيها على المستوى الجامعى، كما تشغل النساء ٦٧٪ من الفئة (ب) وهى التى يتم التعيين عليها من الحاصلين على شهادة إتمام التعليم الثانوى العام.

ولكن يجب إدخال ملحوظة على هذه الصورة الإيجابية وهو أن تأنيث الوظيفة يتركز فى الحقيقة فى القطاعات الاجتماعية والتربوية حيث يمثلن النساء الأغلبية الكبيرة: ففى الشئون الاجتماعية بلغ نسبة النساء ٧١٪ وتبلغ النسبة فى قطاع التعليم القومى ٦٥٪ ويمثل هذا القطاع جزءاً هامًا فى الوظيفة العامة (حيث يبلغ عدد العاملين به أكثر من مليون فى حين يبلغ العدد الإجمالى للعاملين بالدولة ٨ر١ مليون).

وتمثل المرأة الأغلبية بصفة خاصة فى الهيئات التعليمية ذات المستوى الأول والثانى.

أما خارج قطاع التعليم القومى فالمرأة تمثل ٤٤٪ من العاملين المدنيين بالدولة.

وتجدر الإشارة أنه فى بعض القطاعات الأخرى مثل الاتصالات (TRANCE TELECOM) وبصفة خاصة البريد، تمثل المرأة نسبة عالية لديهم وخاصة ضمن العاملين غير المعينين على درجة مما يشير إلى ضمانات أقل وفرص غير

متاحة فى الاستمرار فى السلك الوظيفى بالإضافة إلى أن المرأة تمثل نسبة ضعيفة جدًا فى الوظائف ذات المسئولية.

ج- وصول محدود إلى القمة:

النتائج الجيدة التى حصلت عليها المرأة فى مسابقات التعيين على وظائف الكادر المتوسط لا تتواجد بنفس المعدل فى مسابقات التعيين على وظائف الكادر العالى (والتى تسمى + A).

وقد تلاحظ فى العشر سنوات الأخيرة، فى المدرسة القومية للإدارة (ENA) أن نسبة النساء استقرت مع تزايد طفيف، ما بين ١٦ر٢٥٪ فى المسابقات الخارجية وبين ٢٥ر٣٤٪ فى المسابقات الداخلية.

وإذا تفحصنا أسباب هذا الاختلاف نجد أنه ليس فقط بسبب قلة عدد المرشحات بل لأن الاختيار من بين النساء يتم بشكل صارم ومتشدد. ولذلك كانت نسبة نجاح السيدات أقل من الرجال. واستمر هذا الوضع بعد التخرج من المدرسة القومية للإدارة (ENA) والدخول فى الأجهزة الكبرى وعند الالتحاق بالوظائف القيادية وفى أول يونية عام ١٩٩٨ بلغت نسبة النساء فى مجموع الوظائف القيادية ووظائف التفتيش العام بالدولة ٢ر١٣٪ نذكر منها ١٩ رئيس إدارة مركزية (٤ر١١٪ من الإجمالى)، ١١ سيدة رئيس بعثة دبلوماسية بدرجة سفير (٥ر٦٪ من الإجمالى) و ٥ سيدات يشغلن منصب العمدة أو المحافظ (٣ر٤٪ من الإجمالى).

وفى المعاهد الفنية الكبيرة، تزيد نسبة عدم التوازن بين الرجل والمرأة بسبب قلة جذب المرأة نحو المهن الهندسية كذلك فى معهد الـ (POLY TECHNIQUE) متعدد العلوم نجد أن المرأة لا تمثل سوى من ٨ إلى ١٤٪ حسب الأعوام.

أدخل الإصلاح الدستورى الذى صدر فى يوليه عام ١٩٩٩ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى الالتحاق بالوظائف الاختيارية، ولا شك أن المناقشة حول تأنيث الألقاب والمناصب تمثل ترجمة لرغبة أكيدة نحو إعادة التوازن بين النوع فى وظائف القمة، وهذا على المستوى السياسى وعلى مستوى الفكر ولكن لا يمس مباشرة مستوى الإدارة العليا فى الوظيفة العامة.

ويمكن أن نتساءل حول أسباب هذا الانكماش فى معدل شغل النساء للوظائف العليا. هل يكفى ذلك المعدل أهمية وثقل المستوى الاجتماعى والثقافى هل يرجع هذا الخلل إلى عدم ملائمة أو توافق العملية التدريبية؟

يقول البعض أن تدريب النساء لا يعطى مفعوله إذا لم تدرب المرأة على التصرف مثل الرجال ويقول البعض الآخر أن نظام التدريب يصبح غير ملائم عندما لا يقيم الكفاءات النسائية ويعطيها حق قدرها.

ولا يزال الحوار مفتوحًا حول مدى تكيف نظام التدريب وملائمته مع تنفيذ مبدأ المساواة فى الالتحاق بالوظيفة العامة وتحديات التحديث الإدارى.

ونتج عن ذلك إعادة اختبار لقيم العالمية التى يقوم على أساسها التحاق المرأة بالوظيفة العامة أحيانًا إعادة اختبار لبعض المبادئ الأساسية للتنظيم الإدارى وبالتالى تصبح هذه القيم والمبادئ بحق فى صلب العملية التدريبية.

نحو إعادة بحث قيم ومبادئ الوظيفة العامة

أ - طرح مفهوم التعميم للمناقشة:

تم فتح الوظيفة العامة فى فرنسا أمام النساء بالتوازى مع فتح التعليم أمام الفتيات ولكن فى زمن متأخر قليلاً: وكان ذلك فى بداية القرن وخاصة فى العشرينات بالنسبة للمستويات الدنيا وذلك لتلطيف وتهدئة آثار الحرب وفتح الوظائف للنساء بالنسبة للإدارة العليا عام ١٩٤٦ فقط. (ENA = المدرسة القومية للإدارة)، حيث يعاصر هذا التاريخ تضمين الدستور لمبدأ

المساواة بين الرجل والمرأة وحصولها على حق التصويت.

وقد طالت المناقشات حول مدى توافق المهنة مع الأمومة وتركزت المناقشات حول عدد من الآراء المزعومة بعدم قدرة المرأة على إنشاء الحجة والبرهان وممارسة السلطة.

إن فتح المدرسة القومية للإدارة والوظائف ذات المسئولية أمام النساء لم يكن بالشيء السهل، كما قال MICHEL DELRE في مذكراته «لماذا تفتح إذن أبواب الجامعة للفتيات إذا كنا نسد أمامهم كل المنافذ والفرص؟

وفي الحقيقة حدث التحول الفعلي في السبعينات حينما دخلت أول امرأة سلك المحافظين عام ١٩٧٤ وفي مجال الرقابة على الأموال عام ١٩٧٥.

وقد حصلت المرأة على ٢٠٪ من الترشيحات المتقدمة إلى المدرسة القومية للإدارة و ١٢٪ من عدد المقبولين.

وعن طريق تطبيق مبادئ الحياد والتعميم، والتي تقوم عليها أساس المساواة بين الرجل والمرأة عند الدخول في الوظيفة العامة، نكون بذلك قد اجتزنا المحاباة والتمييز.

ولم تحصل المرأة على مجال واسع في الدخول في الوظيفة العامة إلا عندما دخلت المحليات كعضوة كاملة الأهلية وحصولها على حق التصويت وإذا لم يحدث تمييز أو تفرقة بين الرجال والنساء في مجال المسابقات، فإن الرجال هم الذين يعدون مشاريع التدريب، وبالتالي سوف يوجهون المضمون التدريبي ليختص به الذكور بالإعداد وتنمية المصارف وزيادة القدرة لديهم على الإبداع، وبالتالي يتم الاختيار من هذه الكفاءات لشغل وظائف الإدارة العليا.

ويقول A.M. COLMOU وحينئذ تكون المرأة في ظل هذا الأسلوب مدعوة للمشاركة فقط في هذا الاختيار ولكنه في الواقع سوف يتم شغله من الرجال الذين أتموا التدريب وحصلوا على تنمية المهارات اللازمة.

ورغم الاهتمام الذى أبدته السلطات الحكومية لإعطاء المرأة الأهلية الكاملة باسم تعميم القيم إلا أنها تجاهلت الاختلافات والفروق القائمة بين الرجل والمرأة على مستوى القدرات والمهارات الخاصة لكل منهم وقد تناسينا في ظل نظام المساواة والجدارة، أن لكل منهما طريقته وأسلوبه في إظهار الجدارة.

بالإضافة إلى أنه يجب أن نذكر أن الصفات والكفاءات لدى الذكور تكون مطلوبة بشكل خاص من المدارس الإدارية حيث يسود التنافس المستمر وأن المهن الواعدة في الهيئات الكبرى، تفتح أبوابها أمام هؤلاء الحاصلين على أفضل الدرجات من خريجي المدرسة القومية للإدارة في فرنسا، والمدارس الأخرى الشبيهة.

وعلى النقيض من ذلك، نجد أن الاعتبارات الأخرى مثل القدرة على العمل الجماعي والقدرة على التكيف. وحيث تقديم الخدمة حيث تتلاءم هذه الصفات مع النساء كما أيدتها الدراسات الاجتماعية، لم تؤخذ في الحسبان سواء في التعيينات أو مهنة السلك الوظيفي. ومع ذلك فهم يمثلون مصدراً ضرورياً لإثراء الإدارة.

وبالتالي ينعكس التفكير حاليًا في كيفية تقييم هذه الصفات الأنثوية وتقديرها في المسابقات من خلال اشتراك النساء في لجان الاختيار والبرامج التدريبية.

إن مسألة دخول المرأة في الوظيفة تتيح الفرصة لإعادة التفكير في الصفات والقدرات المميزة التي يفضلها كل من عمليتي المتدرب والتعيين وكذلك الصفات والقدرات التي تتطلبها الإدارة.

ب- تكييف نظام السلك الوظيفى:

يرى كثير من المحللين، وبدون مناقشة نظام المسابقات والنظام الوظيفى أن النظام الفرنسى للوظيفة العامة يعتبر محدداً ومقيداً بمسابقات التعيين ويطالب المحللون اللجوء إلى أسلوب الوسط، أى الربط بين التدريب المستمر، ومرونة النقل والترقية القائمة على المعايير المهنية.

أما مسألة دخول المرأة فى الوظائف ذات المسئولية فهو يرتبط بالمطالب الخاصة بتحديث وتطوير الإدارة العامة وتنمية الموارد البشرية، ويندرج ضمن المناقشات التى تدور حول الوظيفة العامة العليا.

وقد تم إعداد بعض الصيغ والنصوص التى تهدف إلى فتح التعيين للوظائف العليا وذلك للاحتفاظ بالمزايا الديمقراطية: مثل إلغاء الدخول المباشر إلى الهيئات الكبرى للدولة وإقامة نظام مستوحى من نموذج «المدرسة الحربية» والذى يتمثل فى تعليم منظم ومتطور يصل من خلاله وبعد عدة سنوات من يكون أكثر كفاءة إلى الوظائف القيادية وذات المسئولية (وذلك مع بعض الإعداد الخاص)، والتعيين والاختبار من خلال فتح الباب للترشيحات أمام القطاع العام والخاص.

ويتعلق الأمر هنا بأن نجعل من القدرة على إدارة وتوجيه وتحريك مجموعات العمل معياراً للاختيار للوصول إلى الوظائف العليا.

وبصفة عامة، فإن إنشاء المرونة والحركية فى منتصف السلك الوظيفى بإدخال أساليب ونماذج أخرى غير المتبعة فى نظام المسابقات الداخلية والتى تعكس المساوئ والجمود الذى يخيم على نظام الوظيفة العامة ككل، يكون من شأنه فتح فرص الترقيات أمام النساء حيث يعتمد الاختيار عندئذ على معايير متنوعة من التقييم (مثل السلوك، الذكاء، الأداء، التطابق والتناسب مع الهدف).

وتصبح هذه العملية متكاملة، عند إعداد خصائص الوظائف وإقامة تدريب حقيقى مستمر ويكون إلزامياً قبل التسكين على وظيفة ذات مسئولية. وبتوجيه هذه المقترحات يكون قد تم إنشاء تكيف حقيقى لنظام السلك الوظيفى.

وبالتالى يمكن أن يؤدى ذلك إلى إعادة التفكير فى أساليب التنظيم.

ج- نحو تنظيم جديد لقطاع الخدمات:

منذ سنوات عديدة يثار الجدل حول تضخيم الهياكل الإدارية وتعدد المستويات الإدارية مما ينتج عنه خسائر كبيرة.

وتم التفكير ملياً فى التكاليف التى تنجم عن كثرة التداخل فى الهياكل الهرمية وتزايد خطوط الاتصال الأفقية والعمودية. وهذا بالإضافة إلى الضغوط التى تمارسها النساء اللاتى يشغلن مناصب ذات مسئولية ويهتمون فى الوقت ذاته بالحفاظ على حياتهن العائلية. وإلى جانب ذلك تأثير التكنولوچيا الحديثة على العمل، كل ذلك جعل من الضرورى إعادة النظر فى تقييم سير العمل الإدارى وتشجيع العمل الجماعى وتنظيم الوقت بطريقة أفضل.

وعملية إعادة التوازن لصالح النساء يمكن أن تؤدى كذلك إلى إعادة النظر فى أسلوب تنظيم الخدمات حيث يسود فيه كثرة المستويات الإدارية والتنافس مما يؤثر على العمل الشبكى والفعالية الجماعية.

وبصفة عامة فإن الاهتمام بنوع الفرد (ذكر - أنثى) كمحور من محاور إدارة الموارد البشرية يرجع إلى الاهتمام بمكانة الفرد داخل النظام الإدارى والاهتمام بالأسس الخلقية فى تنظيم الجهاز الإدارى للدولة.

شركة مياه الشرب بدمياط

استمرارا لمسيرة العطاء والإنجازات التى تنتهجها شركة مياه الشرب بدمياط من أجل المزيد من التصور لقطاع مياه الشرب لتلبية احتياجات جماهير محافظة دمياط .

فإنه يجرى حاليا تنفيذ الآتى :

أولا : مشروعات مركزية ممولة من خطة الهيئة :

١ - جارى تنفيذ محطة العدلية تصرف ٨٠٠ لتر /ث .

٢ - تقوم الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحى حاليا باتخاذ إجراءات تنفيذ خط مياه قطر ٥٠٠ مم بطول ١١ كم لتغذية ريف ومدينة عزبة البرج محطة مياه العدلية بتكلفة ٨ مليون جنيه .

٣ - تقوم الهيئة القومية الشرب والصرف الصحى بإجراء الدراسات اللازمة لخط مياه ريف مركز فارسكور قطر ٤٠٠، ٣٠٠ ، -٢٠٠ مم بطول ٣٢ كم بتكلفة ٢٠ مليون جنيه من محطة مياه العدلية .

٤ - جارى تنفيذ خط مياه أم الزرق قطر ١٢ بطول ١٢ كم وإنشاء خزان عالى بمدينة كفر سعد بتكلفة إجمالية ٢٠ مليون جنيه .

٥ - جارى الإنتهاء من أعمال ربط وغسيل خط البستان / ميت الخولى عبد الله قطر ٦٠٠ مم بطول ٢٣كم بتكلفة ٢٣ مليون جنيه لتغذية مركز ومدينة الزرقا .

ثانيا : مشروعات ممولة من موازنة شركة مياه الشرب بدمياط :

١ - إنشاء محطة كومنباكت تصرف ٢٠٠ / لتر /ث بسيف الدين لتغذية قرى مركز الزرقا بتكلفة ٦ر٣ مليون جنيه .

٢ - تطوير محطة كفر البطيخ (١) من ٩٠ لتر/ث إلى ٢٩٠ لتر/ث لزيادة كمية المياه بمركز كفر سعد بتكلفة ٤ر٣ مليون جنيه .

ثالثا : مشروعات ممولة من برنامج شروق :

١ - إنشاء محطة جديدة بكفر المياسرة تصرف ٣٠ ل/ث لزيادة كمية المياه الواردة لكفر المياسره ومركز الزرقا بتكلفة ٧٥٠ ألف جنيه ومحطة جديدة بسيف الدين ٣٠ ل /ث بتكلفة ٧٥٠ ألف جنيه لخدمة مدينة الزرقا .

رابعا : مشروعات الاحلال والتجديد :

جارى إحلال وتجديد خطوط مياه بمدن ومراكز المحافظة بتكلفة ٦ مليون جنيه بتمويل من الهيئة القومية لمياه الشرب والخطة الاستثمارية وكذلك خطة شروق والخطة العاجلة .

د. فرخندة حسن

تتحدث عن إسهامات المجلس القومى للمرأة

أجرى الحوار: منى زكريا عبد الخالق

* يسعد مجلة التنمية الإدارية أن تلتقى فى هذا العدد بشخصية عامة بارزة وأستاذة جامعية حاصلة على وسام العلوم والفنون من الدرجة الأولى ولها إسهامات متميزة فى مجال خدمة قضايا المرأة على المستوى المحلى والعربى، هى الأستاذة الدكتورة فرخندة حسن - أمين عام المجلس القومى للمرأة وذلك بهدف التعرف من سيادتها على إسهامات المجلس خلال الفترة الماضية وكذا التعرف على أهم الملامح الرئيسية لبرنامج عمل المجلس المرتقب تنفيذه خلال المرحلة القادمة من أجل النهوض بالمرأة المصرية وتمكينها من المشاركة فى برامج التنمية الشاملة بالفعالية المطلوبة.

• **بداية نسأل أ.د/ فرخندة:**

■ **إن القرار الجمهورى الصادر بإنشاء المجلس القومى للمرأة فى فبراير ٢٠٠٠ تحت رئاسة السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك يعد خطوة غير مسبوقة فى مصر حيث يصبح لأول مرة للمرأة المصرية مؤسسة رسمية ترعى حقوقها، فما هى أهم الإسهامات التى حققها المجلس القومى للمرأة خلال الفترة الماضية من أجل النهوض بالمرأة على الصعيد المحلى والعربى معًا؟**

- يجب أن نعلم أولاً أن المجلس القومى للمرأة ليس آلية تنفيذية ولكنه يختص برصد أوضاع المرأة المصرية ودراستها وتحليلها كأساس لاقتراح الخطط والسياسات التى يتم تنفيذها بمعرفة الوزارات والأجهزة التنفيذية الأخرى.
- ولهذا.. كان الحرص على أن يبدأ المجلس القومى للمرأة بعقد المؤتمر الأول للمجلس فى مارس ٢٠٠٠ لوضع السياسات العامة.. وفى لفتة كريمة كانت توجيهات السيد الرئيس فى هذا المؤتمر مؤكدًا على أنه لا سبيل إلى تحقيق التنمية الشاملة فى المجتمع دون مشاركة فاعلة من المرأة المصرية.
- وقد أكدت السيدة الفاضلة رئيس المجلس أن تهميش المرأة المصرية فى أى خطة للنهوض بالمجتمع يعد خسارة كبيرة.. إذ أن مشاركة المرأة الإيجابية والفعالة سوف تؤدى بالقطع إلى تحقيق تنمية مستدامة للمجتمع المصرى.
- وتلا ذلك التعامل مع قضايا المرأة والإعلام ثم مع قضايا المرأة والمشاركة السياسية بهدف حث الجميع على دعم التوجه الذى حددته القيادة السياسية، وقد خرج كل من المنتديين بخطط عمل أخطرت بها الوزارات المعنية.. والمجلس بالتالى مسئول عن متابعة مما يتم تنفيذه.
- كما كانت المرأة فى العمل الرسمى وغير الرسمى محل اهتمام من المجلس.. وعقد لذلك منتدى ناقش المشكلات والقضايا التى تعوق المساهمة الاقتصادية للمرأة.. كما ظهر جليًا فى هذا المنتدى الحاجة إلى وجود قاعدة بيانات توضح حجم الإسهام الفعلى للمرأة فى النشاط الاقتصادى إضافة إلى قرار الحاجة إلى مراجعة بعض التشريعات التى تسهم فى الدعم الاقتصادى للمرأة فى مصر.
- هذه جزئية من النشاط الذى قادته السيدة الفاضلة رئيس المجلس على المستوى الوطنى.. فإذا ما انتقلنا إلى المستوى القومى العربى نجد ريادة المجلس القومى للمرأة برئاسة سيدة مصر الأولى فى الدعوة إلى عقد المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية، والمؤتمر الاستثنائى لقمة المرأة العربية واللذين عقدا بالقاهرة وشارك فيه السيدات الأُوَل لمعظم الدول العربية.

■ **تشهد الساحة الدولية فى الوقت الحالى متغيرات سريعة ومتلاحقة فى الأنظمة السياسية والاقتصادية والتنموية فما هى وجهة نظر سيادتكم فى الآليات التى تتيح للمرأة فرصة التقدم بما يتواكب مع هذا الواقع الجديد؟**

- للحديث عن هذا الموضوع ينبغى أن يكون الأساس هو دعوة السيد الرئيس إلى تحديث مصر.. تلك الدعوة التى تستوجب حركة دقيقة من كافة الأجهزة.
- وتنفيذًا لهذا التوجه من القيادة السياسية يتم دراسة موضوع المؤتمر الثالث للمجلس القومى للمرأة هذا العام والذى يأتى [المرأة تحديث مصر] كواحد من مقترحات الموضوعات التى سوف تناقش.. وأعتقد أن هذا المؤتمر سوف يدور على محاور عدة تحدد الواجبات التى ينبغى على المرأة القيام بها فى سبيل تحديث مصر، وأيضًا التحديات التى تواجه دورها وأساليب التصدى لها.. ولا شك فى أن هذا المؤتمر سيأخذ فى اعتباره كافة المتغيرات الدولية وما نتج عن

ثورة المعلومات من قضايا وما يترتب على السماء المفتوحة للمعلومات والمعرفة من تأثيرات على الإعلام المصرى أن يواجهها حفاظًا على هوية الشخصية المصرية الأصيلة.

■ **على الرغم من أن الدستور المصرى قد أقر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة إلا أنه ما زالت هناك حواجز مجتمعية واقتصادية تحول دون ممارسة هذه المساواة بالشكل المرضى، ما رأى سيادتكم فى هذه القضية؟**

- لنبدأ أولاً أن الشريعة الإسلامية مصدر الدستور وكل القوانين أقرت منذ ما يقرب من خمسة عشر قرنًا مبادئ المساواة التامة بين الرجل والمرأة فى الحقوق والواجبات والتكليفات.
- ولتراكمات عدة فى مسار تطور المجتمع وما واجه هذا التطور من عقبات، فقد دخلت على الثقافة المصرية أفكار جديدة وافدة من دول مختلفة عربية وغير عربية.. أدت إلى ترسيخ نظرة متدنية إلى المرأة.. كنتاج لفكر مغلوط وخاطئ، إذ ارتبط هذا الفكر بدعوى استناده إلى الشريعة الإسلامية.. والحقيقة أن الشريعة الإسلامية منه براء.
- إذن أمام المجلس القومى للمرأة صورة فجوة بين النصوص التشريعية وبين الواقع المعاش.. وهو ما يحاول المجلس القومى للمرأة أن يعالج هذا الوضع.. وأعتقد أنه وضع مؤقت وسوف تنجلى الأهمية القومية لإقرار مبادئ المساواة بين الرجل والمرأة.. (فالنساء شقائق الرجال)..!!

■ **ما هى أهم الملامح الرئيسية لبرنامج عمل المجلس القومى للمرأة المرتقب تنفيذه خلال المرحلة القادمة بما يكفل النهوض بالمرأة المصرية وتمكينها من المشاركة فى برامج التنمية الشاملة بالفعالية المطلوبة؟**

- يعتبر اقتراح الخطة القومية للنهوض بالمرأة المصرية من التكليفات الأساسية للمجلس القومى للمرأة.. وهو التكليف الذى يحدد المسار الذى سوف يسلكه المجلس القومى للمرأة فى المستقبل القريب إن شاء الله.
- لذلك.. كان انعقاد المؤتمر الثانى للمجلس القومى للمرأة حول المرأة والخطة القومية.. بداية تحديد مسار المجلس، ذلك أنه فى إطار الخطة الخمسية الاجتماعية والاقتصادية للدولة التى سوف تناقش قريبًا، سيتحدد على أساسها مكون المرأة فى الخطط القطاعية المختلفة.. ويأتى دور المجلس أيضًا بعد هذا الاعتماد للخطة فى متابعة ما يتم تنفيذه على أرض الواقع والمعاونة فى حل مشكلات التنفيذ.

■ **من منطلق المنظور الإدارى والتنظيمى فإن المعلومات تمثل أهمية كبيرة ومدخلاً أساسيًا للممارسة الإدارية، فما هى الفلسفة التى ينتهجها المجلس القومى للمرأة من أجل توظيف التكنولوجيا الحديثة لتحقيق أهداف وبرامج عمل المجلس؟**

- دون الدخول فى مصطلحات اختلف حولها المفكرون..!!
- التوجه الأساسى للمجلس القومى للمرأة فى دراسة كافة القضايا.. توجه علمى موضوعى، يستند على تحديد دقيق للاحتياجات وهى العملية التى تتطلب كمًا هائلاً من البيانات الموثقة التى يمكن تحويلها إلى معلومات ومؤشرات تحدد الخطط والسياسات.
- لذلك.. فإن المجلس يعتمد كلية على البيانات الموثقة والتى يعتبر الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء مصدرًا أساسيًا يمكن الاستناد عليه فى تحديد رؤية المجلس القومى للمرأة فى كل ما يتعلق بالمرأة المصرية.

● وكانت قناعة المجلس أن يوقع بروتوكولاً للتعاون مع المصدر الأساسى للمعلومات.. وفى هذا الصدد أريد أن أسجل شكر المجلس القومى للمرأة على الإصدار الذى تبناه الجهاز حول المقارنة الإحصائية بين الرجل والمرأة فى مصر، والذى يعتبر إصداراً قيّمًا، ونأمل أن يصدر كل عام تقرير عن هذا الجهاز.. لأنه يمثل قيمة مضافة لعمل المجلس القومى للمرأة.

● أما من ناحية التنظيم فإن المجلس القومى للمرأة لا يمكن أن ينكر المعاونة الجادة التى توليها وزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى كل ما يحتاجه المجلس القومى للمرأة من تعديلات أو إضافات أو دعم للهيكل التنظيمى.. وفى هذا الصدد فإن المجلس القومى يدرس الآن هذا الهيكل الذى اعتمد لتحديد ما يمكن طلبه من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

■ **من منطلق الإيمان بأهمية تقرير وضع المرأة فى الوطن العربى، جاءت فعاليات القمة الاستثنائية للمرأة العربية بمشروع «اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية» فما هى الأهداف والمهام المستهدف تحقيقها من خلال تأسيس هذا الكيان العربى المشترك؟**

● بعد موافقة وزراء الخارجية العرب فى اجتماع دورتهم الـ ١١٦ على الاقتراح الذى تقدمت به مصر لإنشاء منظمة المرأة العربية والتى من المقرر أن تتم الموافقة عليها خلال القمة الاستثنائية.

● أود أن أؤكد هنا أن الاقتراح الذى ترجمته مصر إلى مذكرة مقدمة إلى وزراء الخارجية العرب، كان نتيجة للقمة الأول وبموافقة جميع الدول العربية التى شاركت فيها.

● هذا من ناحية.. ومن ناحية فلا بد أن يكون هناك تنظيم يضمن حركة المرأة فى مسيرة التنمية.. وبدون هذا التنظيم لا نستطيع أن نضمن الاستمرارية والفاعلية.

● أما من ناحية الجديد الذى يمكن أن تقدمه منظمة المرأة العربية، فهى أمور كثيرة تتعلق بالمشكلات التى تعوق حركة المرأة العربية، بالإضافة إلى مسئولية هذه المنظمة عن إجراء دراسات وبحوث واقتراح الخطط والسياسات، وأساليب مواجهة المشكلات دون إهمال للخصوصية الثقافية، والسمات السكانية لكل مجتمع من المجتمعات العربية.

● منظمة المرأة العربية.. أولاً وقبل كل شىء.. هو كيان يجمع المرأة العربية حول قرار معين، سوف يكون له قوته حتى فى المحافل الدولية، فالرؤية الواحدة من خلال هذا التجمع سوف تمكن من التعبير القوى والفعال على مستوى ما يتعلق بالمرأة عالميًا.

السيرة الذاتية

الأستاذة الدكتورة / فرخندة حسن - عضو مجلس الشورى

أستاذ الچيولوچيا بالجامعة الأمريكية

حاصلة على وسام العلوم والفنون من الدرجة الأولى (١٩٨٠).

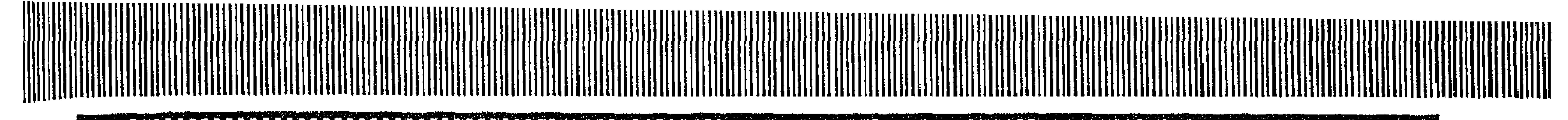
● عضو مجلس الشورى من (١٩٨٤ - ١٩٨٩ و١٩٩٢ إلى الآن).

● رئيس لجنة التنمية البشرية والإدارة المحلية بمجلس الشورى.

● أمين عام المجلس القومى للمرأة.

● عضو الأمانة العامة للمكتب السياسى للحزب الوطنى الديمقراطى بمصر وأمينة المرأة بالحزب على مستوى الجمهورية (١٩٩٣ - ٢٠٠١).

● عضو مجلس الشعب السابق (١٩٧٩ - ١٩٨٤).



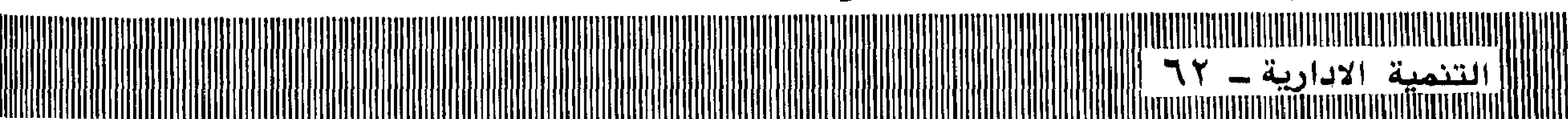
د. فرخندة حسن تتحدث عن إسهامات المجلس القومى للمرأة

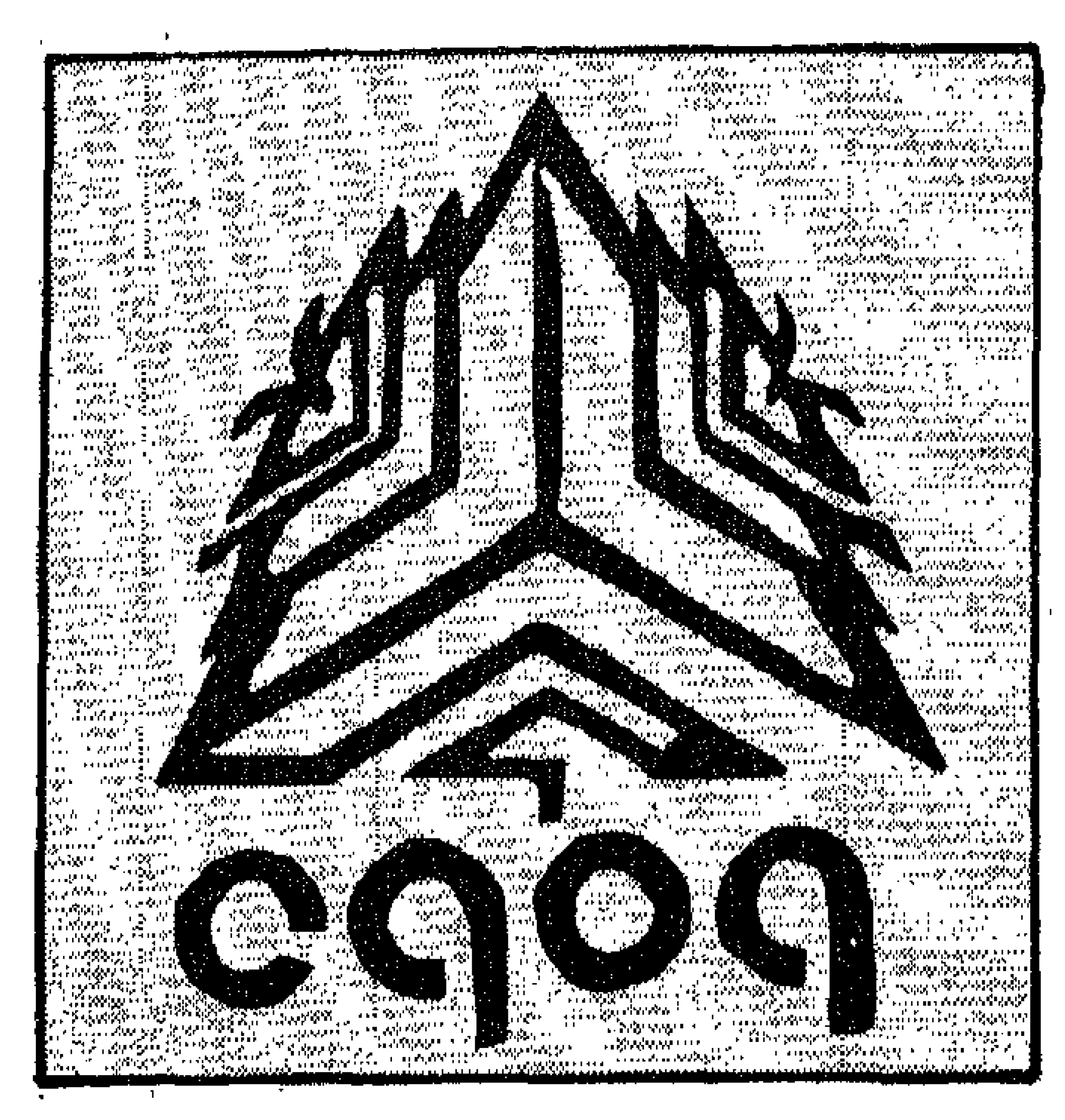
بعض الأنشطة المهنية والاجتماعية والسياسية المحلية:

- قامت بتأليف عدد من البحوث العلمية فى مجال الچيولوچيا وفى مجالات استخدام العلوم والتكنولوچيا فى التنمية وفى مجال حماية البيئة.
- عضو المجلسين التاليين بأكاديمية البحث العلمى والتكنولوچيا * مجلس العلوم الأساسية * مجلس البحوث الصناعية.
- رئيس قسم العلوم والهندسة بالجامعة الأمريكية بالقاهرة (١٩٧٥ ـ ١٩٨٠).
- عضو شرف فى الاتحاد البرلمانى الدولى منذ عام ١٩٨٤ ورئيس لجنة العلوم والتعليم للاتحاد البرلمانى الدولى (١٩٧٩).
- عضو فى العديد من الوفود الرسمية والحكومية والبرلمانية والعلمية لتمثيل مصر فى المؤتمرات والملتقيات الدولية المختلفة (سياسية ـ برلمانية ـ علمية... إلخ).
- عضو المجلس القومى للمرأة برئاسة السيدة سوزان مبارك قرينة السيد رئيس الجمهورية التابع لرئاسة الجمهورية.
- عضو بالمجلس القومى للتعليم والبحث العلمى التابع لرئاسة الجمهورية.
- رئيس مجلس إدارة الهيئة العلمية المصرية لتشجيع الاستخدام الأمثل للعلوم والتكنولوچيا فى التنمية للحفاظ على البيئة.
- عضواً لمجلس إدارة متحف سوزان مبارك للطفل فى جمهورية مصر العربية والمسئولة عن النواحى العلمية بالمتحف.
- نائب رئيس مجلس إدارة مدارس مصر للغات بالقاهرة.
- تقوم بإعداد وتقديم برنامج أسبوعى للتليفزيون «عصر العلم» والذى بدأ منذ ١٩٦١ وهذا البرنامج يختص بتعريف المشاهدين بالإنجازات العلمية والتكنولوچية وآثارها على التنمية والبيئة.
- رئيس اللجنة الاستشارية للجندر بالصندوق الاجتماعى للتنمية (١٩٩٨ ـ ٢٠٠٠).
- عضو اللجنة القومية لتطوير التعليم العالى (١٩٩٩ ـ ٢٠٠٠).

عضوية المنظمات الدولية:

- عضو مجلس إدارة الاتحاد الدولى للدراسات المتقدمة ومقره مدينة تورنتو ـ كندا.
- رئيس اللجنة التنفيذية لبرنامج المرأة والعلوم والتنمية التابع للاتحاد الدولى للدراسات المتقدمة ومقرها مدينة تورنتو ـ كندا (١٩٩٢ ـ ١٩٩٧).
- نائب رئيس مجلس منظمة المرأة والعلوم فى دول العالم الثالث التابعة لأكاديمية العلوم بالعالم الثالث ومقرها مدينة تريستا ـ إيطاليا (١٩٩٠ إلى الآن).
- رئيس مشارك المنظمة الدولية للمرأة والبيئة والتنمية ومقرها نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية (١٩٩٠ ـ ٢٠٠٠).
- رئيس المجلس الاستشارى للنوع التابع للجنة الأمم المتحدة للعلوم والتكنولوچيا من أجل التنمية ومقرها جنيف ـ سويسرا (١٩٩٥ إلى الآن).
- رئيس مشارك المجلس الدولى حول «الآثار الاجتماعية والصحية لتكنولوچيا نقل أعضاء الحيوان إلى الإنسان» ومقره بوسطن ـ الولايات المتحدة الأمريكية (١٩٩٩ ـ ٢٠٠٠).
- عضو المنتدى الدولى لدول البحر الأبيض للنساء للعلم والتكنولوچيا ـ اليونسكو.
- مستشار وخبير لفترات متقطعة كثيرة فى المنظمات والبرامج الإقليمية والدولية المتعددة التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الدولية.





الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

● أنشىء الجهاز بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(*) هدف الجهاز :

● تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الانتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتاكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الانتاج والخدمات .

(*) اختصاصات الجهاز :

● إقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها .
● تطوير نظم شئون الخدمة المدنية .
● دراسة وتقييم الموقف التنظيمى لكافة الأجهزة الاداوية وكذلك مواجهة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة او تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .
● وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى الأجهزة الادارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف للأجهزة الادارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والاسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للأجهزة الادارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف .
● اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الادارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الاسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير .
● اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الادارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها .

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الاستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ـ ١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة ـ ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا او بشيك باسم السيد/ امين صندوق مجلة التنمية الادارية ـ الجهاز المركزى للتنظيم والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١) .

الاعلانات :

يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

● ان تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من اجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .
● تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء .
● تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة .
● تعبر البحوث والدراسات عن راى كتابها ، ولا تعبر بالضرورة عن راى المجلة ، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند اليها عليهم شخصيا .
● كل ما ينشر او يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز اعادة نشره باية طريقة من طرق النشر الا بإذن كتابى من ادارة المجلة .
● تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده ادارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد اولويات النشر .
● للمجلة الحق فى قبول او رفض نشر اية موضوعات ترد اليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها او نشرها .



إعداد
سلوى حسين الروينى
باحثة بالإدارة المركزية للشكاوى والتفتيش
بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

ننشر فى هذا الباب النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثًا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية حسب تدرجها التشريعى وتسلسلها التاريخى.

وكذلك ننشر فى هذا الباب الكتب الدورية الصادرة حديثًا من وزارة التنمية الإدارية من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين نظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد ومتعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسمًا للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهى إحدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائمًا فى كل عدد.

وفى هذا العدد ننشر الآتى :

أولاً : قرارات رئيس الجمهورية :

- قرار رقم ٣٢٩ لسنة ٢٠٠١ بتفويض وزير الدفاع والإنتاج الحربى فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها بقانون التعبئة العامة.

الجريدة الرسمية عدد ٤١

- قرار رقم ٤١٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن تعديل أحكام تنظيم الوزارات.

الجريدة الرسمية عدد ٤٧

- قرار رقم ٤١٦ لسنة ٢٠٠١ بشأن تنظيم وزارة التجارة الخارجية.

الجريدة الرسمية عدد ٤٧

- قرار رقم ٤١٧ لسنة ٢٠٠١ بشأن إنشاء قطاع التعاون الدولى بوزارة الخارجية.

الجريدة الرسمية عدد ٤٧

- قرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠٠١ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات.

الجريدة الرسمية عدد ٣٧

ثانيًا : قرار رئيس مجلس الوزراء :

- قرار رقم ١١٨٠ لسنة ٢٠٠١ بشأن برنامج تأهيل شباب الخريجين قبل التوجه إلى سوق العمل.

العدد ١٩٠ من الوقائع المصرية

- قرار رقم ٨٧٨ لسنة ٢٠٠١ بترشيد الإنفاق الحكومى.

العدد ٢٧ من الجريدة الرسمية

ثالثًا : قرارات الوزراء :

وزير الدولة للتنمية الإدارية :

- قرار رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات القطاع الحكومى.

العدد ١٥٥ تابع من الوقائع المصرية

- قرار رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠١ بشأن تعديل بعض أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات القطاع الحكومى.
- قرار رقم ٧٢٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن التعيين فى الوظائف الحرفية ووظائف الخدمات المعاونة.

العدد ١٦٣ تابع من الوقائع المصرية

وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى:

- قرار وزارى رقم ٦٠٠ لسنة ٢٠٠١ فى ٩/ ٥/ ٢٠٠١ بالموافقة على معادلة الدرجات الآتية.

العدد ٢١٦ من الوقائع المصرية

- قرار وزارى رقم ٦٠٢ لسنة ٢٠٠١ فى ٩/ ٥/ ٢٠٠١ بالموافقة على معادلة الدرجات الآتية.

العدد ٢١٧ من الوقائع المصرية

وزير التربية والتعليم :

- قرار وزارى رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٠١ بشأن نظام إعادة قيد الطلاب بالمدارس الثانوية العامة بسبب الغياب.

العدد ٢٠٦ تابع من الوقائع المصرية

- قرار وزارى رقم ٢٢٧ لسنة ٢٠٠١ فى ٢٤/ ١٠/ ٢٠٠١ بشأن حالات وقف قيد الطالب فى السنة الدراسية المقيد فيها.

العدد ٢٥١ من الوقائع المصرية

- قرار وزارى رقم ٢٤٤ لسنة ٢٠٠١ بإصدار لائحة العاملين بمدارس الجمعيات التعاونية التعليمية التابعة للمعاهد القومية.

العدد ٢٣٦ من الوقائع المصرية

وزير العدل :

- قرار رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن الموافقة على مزاولة أعمال المحاماة لأعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحى بمحافظة الشرقية.

العدد ٢٠٩ من الوقائع المصرية

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية:

- قرار رقم ٤٤ لسنة ٢٠٠١ بشأن الشروط المطلوبة لحساب مدة ضمن الاشتراك فى التأمين وفقًا لأحكام نظم التأمين الاجتماعى الخاص البديلة.

العدد ٢٣٤ من الوقائع المصرية

- وزارة الشئون الاجتماعية الإدارة المركزية للجمعيات والاتحادات قرار شهر تعديل رقم ٢٨٥ (ب) لسنة ٢٠٠١.

العدد ٢٥٨ من الوقائع المصرية

- وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية قطاع التأمينات قرار رقم ٣١/ ٢٠٠١ بشأن أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى

العدد ٢٦٩ من الوقائع المصرية

وزير النقل :

- قرار رقم ٨٧٩ لسنة ٢٠٠١ فى ١/ ٩/ ٢٠٠١ بشأن استبدال نص المادة ٥٤ من لائحة نظام شئون العاملين بهيئة ميناء القاهرة الجوى.

العدد ٢٣٩ من الوقائع المصرية

وزير المالية :

- قرار رقم ١٠٠٩ لسنة ٢٠٠١ بتعديل بعض أحكام لائحة المخازن.

العدد ١٨٨ من الوقائع المصرية

الكتب الدورية الصادرة عن وزارة الدولة للتنمية الإدارية:

رقم ٢٠٠٢/١ بشأن استخراج تراخيص عمل للعاملين الحاصلين على إجازات بدون مرتب لمرافقة الأزواج لدى توافر فرص عمل لهم بالدول التى يعمل بها الأزواج.

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٣٢٩ لسنة ٢٠٠١
بتفويض وزير الدفاع والإنتاج الحربى فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها بقانون التعبئة العامة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة؛

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ فى شأن التفويض فى الاختصاصات؛

وعلى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية؛

وعلى القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٩ لسنة ٢٠٠٠ بتفويض وزير الدفاع والإنتاج الحربى فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها بقانون التعبئة العامة؛

قـــــرر :

(المادة الأولى)

يفوض وزير الدفاع والإنتاج الحربى فى اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى المواد ٩، ١٢، ٢٤ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه لمدة سنة اعتباراً من أول نوفمبر ٢٠٠١.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٤١ فى ١١/١٠/٢٠٠١

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤١٥ لسنة ٢٠٠١
بشأن تعديل بعض أحكام تنظيم الوزارات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون البنوك والائتمان الصادر بالقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٧؛

وعلى القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ فى شأن البنك المركزى المصرى والجهاز المصرفى؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون الإشراف والرقابة على التأمين فى مصر الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨١؛

وعلى القانون رقم ٢٠٥ لسنة ١٩٩٠ فى شأن سرية الحسابات بالبنوك؛

وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٩٤ بتنظيم التعامل بالنقد الأجنبى؛

وعلى قانون التمويل العقارى الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠٠١؛

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٩٧ بإنشاء الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٩٩ بتنظيم وزارة الاقتصاد والتجارة الخارجية؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

تكون تبعية الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة لرئيس مجلس الوزراء وتدمج بها مصلحة الشركات.

(المادة الثانية)

تكون تبعية المجلس الأعلى للتأمين وأمانته الفنية والهيئة المصرية للرقابة على التأمين وشركات التأمين لوزير التخطيط ويباشر فى شأنها الاختصاصات المقررة للوزير المختص بشئونها.

(المادة الثالثة)

تصدر الهياكل التنظيمية اللازمة لتنفيذ أحكام المواد السابقة بقرارات من الوزراء المختصين بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وتعتمد جداول الوظائف المترتبة على ذلك بقرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة طبقـًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه.

(المادة الرابعة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل الاعتمادات المالية المقررة بموازنات الجهات التى أدمجت أو نقلت تبعيتها طبقًا لأحكام المواد السابقة إلى موازنات الجهات التى اندمجت فيها أو نقلت إليها.

(المادة الخامسة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين تطبيقًا لأحكام هذا القرار بذات أوضاعهم الوظيفية الحالية.

(المادة السادسة)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة الثانية من هذا القرار يمارس رئيس مجلس الوزراء اختصاصات الوزير المختص ووزير الاقتصاد الواردة بقانون البنوك والائتمان الصادر بالقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٧ والقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ فى شأن البنك المركزى المصرى والجهاز المصرفى والقانون رقم ٢٠٥ لسنة ١٩٩٠ فى شأن سرية الحسابات بالبنوك والقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٩٤ بتنظيم التعامل بالنقد الأجنبى وقانون التمويل العقارى الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠٠١ والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى فى هذا المجال.

(المادة السابعة)

يلغى ما يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٤٧ تابع فى ٢٢/١١/٢٠٠١

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤١٦ لسنة ٢٠٠١
بتنظيم وزارة التجارة الخارجية

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٣٢٣ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة العامة لشئون المعارض والأسواق الدولية؛

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ فى شأن الاستيراد والتصدير؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام السلك الدبلوماسى والقنصلى الصادر بالقانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢؛

وعلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣؛

وعلى قانون سوق رأس المال الصادر بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢؛

وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٩٤ بتنظيم التعامل بالنقد الأجنبى؛

وعلى القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٥ فى شأن التأجير التمويلى؛

وعلى القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٩٨ بحماية الاقتصاد الوطنى من الممارسات الضارة فى التجارة الدولية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤٠ لسنة ١٩٩٨ بترشيد جهاز التمثيل التجارى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٨٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن الشركات الاتحادية وفروعها العاملة فى مصر؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٩٩ بتنظيم وزارة الاقتصاد والتجارة الخارجية؛

قــرر:

(المادة الأولى)

تعمل وزارة التجارة الخارجية على تحديد الأهداف الخاصة بتنظيم وتنمية التجارة الخارجية فى إطار السياسة العامة للدولة وبما يكفل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعلى الأخص فى المجالات الآتية:

تدعيم العلاقات التجارية بين جمهورية مصر العربية والدول والمنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية التجارية بما يكفل زيادة تدفق الأموال إلى البلاد:

١ - تنمية وتفعيل التجارة الخارجية لجمهورية مصر العربية.

٢ - تشجيع الصادرات الوطنية وزيادة نصيب المؤسسات الوطنية من حجم الصادرات العالمية بما يحد من العجز فى الميزان التجارى.

٣ - تنظيم الاستيراد وتطوير مؤسساته بالتنسيق بين الإنتاج المحلى والواردات.

٤ - حماية الاقتصاد المصرى من الممارسات الضارة فى التجارة الدولية.

٥ - إنشاء وإدارة قواعد المعلومات عن التجارة العالمية والمعارض السنوية العامة والمتخصصة والأسواق المتاحة للمنتجات المصرية فى العالم والشروط الواجب توافرها على المنتجات للوجود فى هذه الأسواق.

٦ - جلب الاستثمارات العالمية وتشجيع الاستثمارات الوطنية فى مجال الإنتاج للتصدير والخدمات اللازمة للمصدرين.

٧ - تحديد البنية الأساسية المطلوبة لتنمية الصادرات الأساسية والعمل على استكمال الناقص منها وإضافة ما يجب إضافته.

٨ - إنشاء وإدارة المؤسسات المتخصصة فى الفحص ومنح شهادات الجودة أو المشاركة فى إنشائها.

٩ - تمثيل مصر فى المفاوضات الثنائية والإقليمية والعالمية بشأن اتفاقات التجارة.

١٠ - إنشاء وإدارة المؤسسات المتخصصة فى تدريب الكوادر والمهارات المطلوبة لتنمية التجارة الخارجية.

١١ - الإشراف على صندوق دعم الصادرات وغيره من مؤسسات الدعم الأخرى.

١٢ - تنمية نشاط إقامة المعارض فى مصر والمشاركة فى المعارض العالمية.

(المادة الثانية)

تمارس الوزارة فى سبيل تحقيق أهدافها الاختصاصات التالية:

١ - تحديث وتطوير أنظمة العمل فى الجهات التابعة لها بهدف تبسيط وتيسير إتمام كافة المعاملات التى تتم مع الأفراد والمؤسسات المتعاملة مع هذه الجهات.

٢ - تنفيذ البرنامج الوطنى لإعداد الكوادر والمهارات القادرة على القيادة فى مجال التجارة الخارجية وعلى إعداد وتنفيذ السياسات التى تؤدى تنميتها.

٣ - تنمية سوق الإصدار الأولية، وسوق التداول فى الأوراق المالية وحمايته من الممارسات الضارة.

٤ - تمثيل جمهورية مصر العربية ورعاية مصالحها التجارية مع الدول المختلفة والإشراف على تنظيم العلاقات الثنائية ومتعددة الأطراف فى مجال التجارة الخارجية.

٥ - تنمية وتحديث التجارة الخارجية المصرية وإعداد وتنفيذ العوامل التى تؤدى إلى تحسين الميزان التجارى والمالى وميزان المدفوعات.

٦ - إعداد وتنفيذ البرنامج للمشاركة فى المعارض والأسواق الدولية.

٧ - إعداد البرنامج السنوى للمعارض التى تقام فى مصر من أجل تعريف العالم بالمنتجات الوطنية، وتعريف المنتجين فى مصر بالمنتجات العالمية المثيلة لمنتجاتهم.

٨ - الإشراف على المكاتب التجارية فى الخارج وتطوير أدائها لخدمة التجارة الخارجية.

٩ - إعداد التشريعات المنظمة للأنشطة التى تشرف عليها الوزارة.

١٠ - الإصدار الدورى للنشرات والمؤشرات الخاصة بالتجارة الخارجية المصرية والعالمية.

١١ - مراجعة جداول التعريفة الجمركية واقتراح ما تراه ضروريًا من تعديل لخدمة التجارة الخارجية.

١٢ - الإشراف على أداء المنظمات الأهلية العاملة فى مجال تنمية الصادرات، وتنمية الدور الإيجابى لها.

(المادة الثالثة)

يتبع وزير التجارة الخارجية الجهات الآتية، ويكون الوزير المختص بالنسبة لها:

١ - الهيئة العامة لسوق المال.

٢ - الهيئة العامة لشئون المعارض والأسواق الدولية.

٣ - الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات.

٤ - الهيئة العامة لمركز تنمية الصادرات المصرية.

٥ - البنك المصرى لتنمية الصادرات.

٦ - الشركة المصرية لضمان الصادرات.

٧ - مندوب الحكومة لدى اتحاد مصدرى الأقطان.

٨ - التمثيل التجارى.

(المادة الرابعة)

يصدر وزير التجارة الخارجية قرارًا باعتماد الهيكل التنظيمى، على أن يراعى فيه إعادة تنظيم الوزارة بتقسيماتها الرئيسية والفرعية وتحديد الاختصاصات لهذه التقسيمات، وذلك بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، وذلك وفقًا للمادة رقم (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(المادة الخامسة)

يلغى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٩٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٤٧ تابع فى ٢٢/ ١١/ ٢٠٠١

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤١٧ لسنة ٢٠٠١
بإنشاء قطاع التعاون الدولى بوزارة الخارجية

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٥ بتنظيم وزارة الخارجية؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٣ لسنة ١٩٩٧ بتحديد اختصاصات وزير الدولة للتخطيط والتعاون الدولى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

ينشأ بوزارة الخارجية قطاع للتعاون الدولى يختص بما يأتى:

١ ـ إعداد اتفاقيات ضمان الاستثمار مع الدول الأجنبية والمنظمات الدولية.

٢ ـ إعداد الاتفاقيات الثنائية والإقليمية والدولية فى مجال التعاون الاقتصادى والمساعدات الفنية، واستيفاء إجراءات التصديق عليها، ومتابعة تنفيذها سواء مع الحكومات أو مع الهيئات والمؤسسات والمنظمات الدولية والإقليمية.

٣ ـ إعداد اتفاقيات القروض والمنح والضمانات المالية وإعادة الإقراض وتخصيص المنح والضمانات والتسهيلات.

٤ ـ إعداد اتفاقيات جدولة الديون مع الحكومات الأجنبية والهيئات والمؤسسات التابعة لها، واستيفاء إجراءات التصديق عليها، ومتابعة تنفيذها.

٥ ـ اقتراح مساهمة جمهورية مصر العربية فى إنشاء مشروعات التعاون الاقتصادى المشتركة مع الدول العربية والأجنبية التى تتم فى إطار اتفاقيات التعاون الاقتصادى مع هذه الدول وتمثيل جمهورية مصر العربية لديها.

٦ ـ اقتراح مشروعات القوانين والقرارات المنظمة للتعاون الدولى.

(المادة الثانية)

يصدر وزير الخارجية قراراً باعتماد الهيكل التنظيمى لقطاع التعاون الدولى بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفقًا للمادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه.

(المادة الثالثة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل الاعتمادات المالية المقررة بموازنة مكتب وزير الدولة للتعاون الدولى إلى موازنة قطاع التعاون الدولى بوزارة الخارجية.

(المادة الرابعة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين بمكتب وزير الدولة للتعاون الدولى بذات أوضاعهم الوظيفية إلى قطاع التعاون الدولى بوزارة الخارجية.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٤٧ تابع فى ٢٢ نوفمبر ٢٠٠١

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠٠١
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥؛

وبناء على ما عرضه وزير التعليم العالى بعد أخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناءعلى ما ارتآه مجلس الدولة؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يضاف إلى كل من البندين «رابعًا وعاشرًا» من المادة (١) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

المشار إليها بند جديد برقم (١٨)، نصه الآتى:

رابعًا - جامعة أسيوط:

١٨ ـ كلية الحاسبات والمعلومات.

عاشرًا - جامعة المنوفية:

١٨ ـ كلية الحاسبات والمعلومات.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٣٧ فى ١٣/ ٩/ ٢٠٠١

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١١٨٠ لسنة ٢٠٠١
بشأن برنامج تأهيل شباب الخريجين قبل التوجه إلى سوق العمل

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٨٦ لسنة ٢٠٠١ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢؛

وبناء على ما عرضه وزير المالية؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

تسرى أحكام هذا القرار على الجهات المنفذة لبرنامج تأهيل شباب الخريجين قبل التوجه إلى سوق العمل وعددها (٢٠) وزارة.

(المادة الثانية)

يكون عدد أيام التدريب بواقع خمسة أيام فى الأسبوع وألا تقل ساعات التدريب عن ٦ ساعات يوميًا.

(المادة الثالثة)

تكون المكافأة الشهرية للمتدرب بواقع مائة وخمسين جنيهًا لحملة المؤهلات العليا ومائة جنيه لحملة المؤهلات المتوسطة، ولا يستحق مكافأة التدريب إلا لمن يكون متفرغًا وتكون مكافأة القائمين على العملية التدريبية عن اليوم التدريبى الكامل، على النحو التالى:

٢٥ جنيهًا ـ للمدرب وبحد أقصى ٥٠٠ جنيه شهريًا.

٢٠ جنيهًا ـ للمشرف وبحد أقصى ٤٠٠ جنيه شهريًا.

١٥ جنيهًا ـ للإدارى وبحد أقصى ٣٠٠ جنيه شهريًا.

(المادة الرابعة)

تكون تكلفة المادة العلمية حسب التكلفة الفعلية لها وتكون باقى تكلفة العملية التدريبية فى حدود (٥٪) من التكلفة الكلية للعملية التدريبية.

(المادة الخامسة)

يكون الصرف على مراكز التدريب وفقًا للضوابط التالية:

١ ـ ألا يتم الارتباط بصرف أى إنفاق استثمارى على هذه المراكز وإنما يتم الصرف على المتطلبات الاستثمارية لتطوير المراكز التدريبية من الاعتمادات المخصصة لذلك بالخطة الاستثمارية.

٢ ـ يخضع الصرف على برنامج التدريب والتأهيل للرقابة المالية قبل الصرف بمعرفة وزارة المالية ومراجعة الجهاز المركزى للمحاسبات بعد الصرف.

٣ ـ تقوم كل وزارة أو جهة بإعداد التكلفة التقديرية للبرنامج موزعة على العناصر المختلفة للتكاليف وكذلك موزعًا على مراحل ربع سنوية.

٤ ـ أن يتم إعداد سجلات وافية يقيد بها كافة ما يتم إنفاقه على الخطة التدريبية حسب نوعية المصروف وكل مرحلة تدريبية والبرنامج التدريبى وجهة التدريب.

٥ ـ أن يكون الحد الأقصى للتكلفة الكلية لبرنامج الخطة القومية لتأهيل شباب الخريجين فى حدود التكلفة المدرجة بالموازنة العامة للدولة

للعام المالى ٢٠٠١/ ٢٠٠٢ وهى ٤٠٠ مليون جنيه.

(المادة السادسة)

التدريب يهدف إلى إيجاد فرص تشغيل ويتم ذلك بالتنسيق مع برامج التشغيل الأخرى مثل برنامج الإقراض الشعبى وبرنامج تنمية الصادرات بحيث لا يستفيد أى شخص من أكثر من برنامج.

(المادة السابعة)

يتم تنفيذ برنامج تأهيل شباب الخريجين بالتنسيق مع وزارة المالية، ويقدم وزير الدولة للإنتاج الحربى تقريراً ربع سنوى عن نتائج تنفيذ البرنامج ويعرض هذا التقرير على مجلس الوزراء.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨ جمادياالأولى سنة ١٤٢٢هـ (الموافق ١٨ أغسطس سنة ٢٠٠١م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١٩٠ فى ٢٢/ ٨/ ٢٠٠١

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨٧٨ لسنة ٢٠٠١ (*)
بترشيد الإنفاق الحكومى

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة؛

وعلى القانون رقم ٨٦ لسنة ٢٠٠١ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٢٩ لسنة ٢٠٠٠ بترشيد الإنفاق الحكومى؛ وبناء على ما عرضه وزير المالية؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يحظر على الوزارات والمصالح الحكومية، والأجهزة التى لها موازنات خاصة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، والمؤسسات العامة، وهيئات وشركات القطاع العام إنشاء أية أجهزة أو هيئات أو صناديق خاصة.

(المادة الثانية)

يحظر شراء سيارات الركوب والأجهزة المكتبية والأثاث فيما يجاوز الاعتمادات المدرجة فى الموازنة.

كما يحظر نشر التهانى فى المناسبات المختلفة ونشر التعازى، وكل ما من شأنه الإعلام عن أشخاص المسئولين بالجهات المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار أو الجهات التابعة لها أو التى تشرف عليها أو تساهم فيها وذلك فى شكل إعلانات مدفوعة الأجر، سواء فى الصحف أو المجلات أو وسائل الإعلام الأخرى.

(المادة الثالثة)

يكون الشراء من الإنتاج المحلى فقط وفى حدود الاعتمادات المخصصة وبموافقة الوزير المختص ودون أى طلبات لزيادة هذه الاعتمادات فى الموازنة، وذلك بالنسبة لما يأتى:

١ - تركيب الخطوط التليفونية وشراء الأثاث وسيارات الركوب.

٢ - شراء الأثاث اللازم للمدارس والمعاهد والجامعات.

٣ - أجهزة الحاسب الآلى وأجهزة التكييف اللازم لها.

٤ - أجهزة الوقاية من الحريق.

٥ - المعدات المكتبية الضرورية والحتمية للعمل.

٦ - الآلات الكاتبة ومعدات التصوير.

٧ ـ مستلزمات المستشفيات من أثاث ومعدات وأجهزة، ويسمح بالشراء من الإنتاج غير المحلى فى حالة عدم توافر الإنتاج الوطنى وفقًا للقوائم التى يعتمدها الوزراء المختصون كل فى وزارته.

(المادة الرابعة)

لا يصرح بعقد المؤتمرات محليًا إلا بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض من وزير المالية وبشرط أن يكون ذلك فى حدود الاعتمادات المخصصة لذلك بموازنة الجهة.

ويفوض وزير التعليم العالى ووزير الدولة لشئون البحث العلمى فى الإذن بعقد المؤتمرات محليًا فى حدود اعتمادات الموازنة فيما يتعلق بنشاط الوزارة والجامعات والجهات والمراكز التابعة للوزارة.

ويكون لفضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر اختصاصات وزير شئون الأزهر بالنسبة للأزهر الشريف وجامعة الأزهر ومعاهدها وكلياتها فى تطبيق أحكام هذا القرار، ويكون له الإذن بعقد المؤتمرات محليًا، وذلك كله فى حدود اعتمادات الموازنة.

(المادة الخامسة)

يستمر العمل بالقرارات والكتب الدورية السابق صدورها للحد من أوجه الإفاق الحكومى فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار، ويلغى كل نص يخالف أحكامه.

(المادة السادسة)

يعمل بهذا القرار حتى نهاية السنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٤ ربيع الآخر سنة ١٤٢٢هـ (الموافق ٢٥ يونية سنة ٢٠٠١م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ٢٧ فى ٥/ ٧/ ٢٠٠١

ثالثًا : قرارات الوزراء :

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ (*)

بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات القطاع الحكومى

وزير الدولة للتنمية الإدارية

ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة؛

وعلى القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى المادة رقم (١١) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح؛

قـــرر :

مادة ١ - يكون تعيين المعاقين بقرار من المحافظ المختص فى الوظائف التى يتم احتجازها بنسبة (٥٪) من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها، وفى حدود جملة أعداد الدرجات المخصصة لكل محافظة لتعيين المعاقين.

ويراعى فى جميع الأحوال أن يكون تعيين المعاقين فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية، وذلك على أساس ما يتم تخصيصه من درجات لكل محافظة من المحافظات.

مادة ٢ - يتولى ديوان عام المحافظة بعد التصريح بتعيين دفعة جديدة من المعاقين القيام بتلقى طلبات شغل وظائف المعاقين من أبناء المحافظة، وبمراعاة أن تعيين المعاقين يتم بدون إجراء امتحان.

مادة ٣ - تتولى السلطة المختصة توزيع جملة أعداد الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة بحيث تتحدد نسبة الثلث للمعاقين من حملة المؤهلات العليا، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات الأقل من المتوسطة من المعاقين، وذلك فى ضوء ما يكشف عنه تصنيف وتبويب أعداد المعاقين المتقدمين على مستوى المحافظة، ويجوز للمحافظ المختص التجاوز عن هذه النسبة لأسباب يقدرها وفقًا لاعتبارات موضوعية بشرط أن يكون ذلك معلنًا سلفًا قبل شغل هذه الوظائف.

كما يترك للمحافظ المختص توزيع المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف على ديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات بما يحقق عدم التكدس أو التركيز للمعاقين فى أماكن وجهات محددة دون غيرها وبحيث يكون لكل جهة من الجهات التابعة للمحافظ نصيب محدد من جملة الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة.

مادة ٤ - يشترط عندالتقدم لشغل وظائف المعاقين ضرورة إرفاق شهادة التأهيل المستخرجة من مكاتب الشئون الاجتماعية وكذلك شهادة القيد فى مكتب القوى العاملة التابع لمديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها محل إقامة المعاق ودون نظر لتاريخ صدورهما.

مادة ٥ - فى جميع الأحوال يتعين ترتيب المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف فى كشوف مستقلة وذلك بإعداد كشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الدراسية العليا، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة، وتتم المفاضلة بينهم وفقًا للترتيب الوارد بكل كشف على حدة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوى يفضل الأكبر سنًا بما لا يتجاوز الثلاثين عامًا.

مادة ٦ - تتحدد أسماء المرشحين للتعيين من المعاقين بمراعاة قواعد وأسس الترتيب الواردة بهذا القرار.

مادة ٧ - يراعى أن يكون تعيين المعاقين بجهات عمل قريبة من محل إقامة كل معاق وتقع فى ذات الدائرة التى يوجد بها مقر السكن كلما أمكن ذلك.

مادة ٨ - يتم إلحاق المعاقين بوظائف تتناسب مع ظروفهم وتتوافر فيهم شروط شغلها، ويراعى أن يكون تعيين المعاقين على الدرجات الشاغرة بالوحدة التى يتم ترشيحهم للتعيين بها، فإذا لم توجد بها درجات خالية يتم تعيين المعاقين بالوظائف التى تناسبهم بذات الجهة ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لاتخاذ اللازم نحو تمويل درجات هذه الوظائف ذاتيًا باستخدام تكاليف إلغاء تمويل وظائف أخرى، أو خصمًا على الاعتماد الإجمالى الخاص وفقًا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة وفى ضوء القواعد العامة المعمول بها فى هذا الشأن.

مادة ٩ - تصدر السلطة المختصة بكل وحدة إدارية بخلاف وحدات الإدارة المحلية قرارات تعيين المعاقين فى حدود الأعداد المخصصة لها والتى يصرح بها من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفى ضوء القواعد الواردة بهذا القرار.

مادة ١٠ - ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر فى ١٠/ ٧/ ٢٠٠١

دكتور/ محمد زكى أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ١٥٥ تابع فى ١١/ ٧/ ٢٠٠١

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠١ (*)
بشأن تعديل بعض أحكام قرار
وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ بشأن قواعد وإجراءات
تعيين المعاقين فى الوظائف المخصصة لهم
بوحدات القطاع الحكومى

وزير الدولة للتنمية الإدارية
ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة؛

وعلى القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى المادة رقم (١١) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح؛

قرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادتين رقمى (٣ ، ٥) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات القطاع الحكومى، النصان التاليان:

مادة ٣ - تتولى السلطة المختصة توزيع جملة أعداد الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة بحيث تتحدد نسبة الثلث للمعاقين من حملة المؤهلات العليا، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات من المعاقين وذلك فى ضوء ما يكشف عنه تصنيف وتبويب أعداد المعاقين المتقدمين على مستوى المحافظة، ويجوز للمحافظ المختص التجاوز عن هذه النسبة لأسباب يقدرها وفقًا لاعتبارات موضوعية بشرط أن يكون ذلك معلنًا سلفًا قبل شغل هذه الوظائف.

كما يترك للمحافظ المختص توزيع المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف على ديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات بما يحقق عدم التكدس أو التركيز للمعاقين فى أماكن وجهات محددة دون غيرها وبحيث يكون لكل جهة من الجهات التابعة للمحافظ نصيب محدد من جملة الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة.

مادة ٥ - فى جميع الأحوال يتعين ترتيب المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف فى كشوف مستقلة وذلك بإعداد كشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الدراسية العليا، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات، وتتم المفاضلة بينهم وفقًا للترتيب الوارد بكل كشف على حدة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوى يفضل الأكبر سنًا، وبالنسبة لغير حملة المؤهلات فتتم المفاضلة بينهم على أساس الأكبر سنًا.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر فى ١٩/ ٧/ ٢٠٠١

دكتور/ محمد زكى أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ١٦٣ (تابع) فى ٢١/ ٧/ ٢٠٠١

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ٧٢٥ لسنة ٢٠٠١ (*)

بشأن التعيين فى الوظائف الحرفية ووظائف الخدمات المعاونة

وزير الدولة للتنمية الإدارية ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته؛

قرر:

(المادة الأولى)

يلغى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٦٩٠ لسنة ٢٠٠١ بشأن تعديل شروط شغل وبداية التعيين لوظائف المجموعات النوعية للوظائف الحرفية والمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة.

(المادة الثانية)

يجوز تعيين الحاصلين على مؤهلات أقل من المتوسطة فى وظائف كل من المجموعات النوعية للوظائف الحرفية، والمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة بالدرجة الخامسة بدلاً من الدرجة السادسة، وفى حالة عدم استيفاء العدد المقرر من المتقدمين لشغل وظائف المجموعات النوعية الحرفية والمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة ممن يحملون مؤهلات أقل من المتوسطة يجوز للسلطة المختصة أن تستوفى احتياجاتها فى حدود الأعداد المقررة من غير حملة المؤهلات، ويكون تعيينهم بالدرجة السادسة (أو الدرجة الخامسة الحرفية بالنسبة للسائقين) وذلك بكل من الوحدات الداخلة بالجهاز الإدارى بالدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية التى يسرى فى شأنها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، كما يسرى ذلك أيضًا على الوحدات التى تنظم أوضاع العاملين بها لوائح خاصة.

(المادة الثالثة)

تشكل السلطة المختصة لجنة فنية ينحصر اختصاصها فى استبعاد من لا تتوافر فيه الصلاحية الفنية لشغل إحدى الوظائف الحرفية سواء أكانوا من حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة أو من غير حملة المؤهلات.

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر فى ٢٠٠١/٧/١٩

دكتور/ محمد زكى أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ١٦٣ (تابع) فى ٢٠٠١/٧/٢١

وزارة التعليم العالى والدولة للبحث العلمى

قرار وزارى رقم ٦٠٠ لسنة ٢٠٠١ (*)

بتاريخ ٢٠٠١/٥/٩

وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقوانين المعدلة له؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٧٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن تشكيل لجنة تحديد النظائر الأجنبية؛

وعلى قرارات المجلس الأعلى للجامعات رقمى ٢٧، ٢٨ فى ٢/ ٨/ ٢٠٠٠ ورقمى ٣٠، ٣١ فى ١٤/ ٨/ ٢٠٠٠ بشأن معادلة الشهادات؛

وعلى قرارات لجنة تحديد النظائر الأجنبية رقم ١٨٩ بتاريخ ٢٤/ ٣/ ٢٠٠١؛

قــــرر :

مادة ١ - الموافقة على معادلة الدرجات الآتية:

أولاً - الولايات المتحدة الأمريكية

١ - معادلة درجة دكتوراه الفلسفة (اقتصاديات التمويل)

Ph. D. Financial Economics

التى تمنحها جامعة نيو أورليانز - ولاية نيو أورليانز - الولايات المتحدة الأمريكية.

University of New Orleans - New Orleans State - U.S.A.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال من إحدى الجامعات أو على درجة معادلة لها.

٢ - معادلة درجة ماجستير إدارة الأعمال فى الأعمال الدولية

Master of Business Administration in International Business

الحاصل عليها السيد/ محمد أحمد فؤاد عطية - من جامعة ويسترن انترناشيونال بالولايات المتحدة الأمريكية.

Western International University - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٣ - معادلة درجة الماجستير فى إدارة الأعمال

Master of Business Administration

الحاصل عليها السيد/ على عبد الله عبد الغنى - من الجامعة الأمريكية بالولايات المتحدة الأمريكية.

The American University - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثانياً - المملكة المتحدة

٤ - معادلة درجة ماجستير العلوم فى التسويق.

Master of Science in Marketing

الحاصلة عليها السيدة/ داليا أحمد زكى المانسترلى - من جامعة هادرزفيلد - المملكة المتحدة.

University of Huddersfield - U.K.

بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثالثاً - ألمانيا

٥ - معادلة درجة ماجستيرالعلوم (البنية الأساسية).

Master of Science for Geotechnique and Infrastructure

الحاصل عليها السيد/ أشرف جمال حنا بانوب - جامعة هانوفر - قسم الهندسة المدنية والمساحة -

جمهورية ألمانيا.

University of Hannover - Department of Civil Engineering and Surveying Germany.

بدرجة الماجستير فى الهندسة المدنية (رى وهيدروليكا) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

رابعًا ـ النمسا

٦ ـ معادلة درجة دبلوم مهندس

Diplom - Ingenieur

الحاصل عليها السيد/ محمد الهان محمود حسين ـ من الجامعة التقنية بالنمسا عام ١٩٦٩

Die Technisch Hochschule in Wien Beukunder Hiemit.

بدرجة البكالوريوس فى الهندسة التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية فى التخصص المناظر.

خامسًا ـ الأردن

٧ ـ معادلة درجة الماجستير فى العلوم الإدارية (محاسبة) الحاصل عليها السيد/ وائل عودة سليمان سالم العكشة ـ من الجامعة الأردنية بالمملكة الأردنية ـ بدرجة الماجستير فى المحاسبة التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

سادسًا ـ جمهورية مصر العربية

٨ ـ معادلة درجة الزمالة فى العلوم الإدارية الحاصلة عليها السيدة/ غادة وليم زكى حنا ـ من أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ـ المعهد القومى للإدارة العليا ـ بدرجة دكتوراه الفلسفة فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٩ ـ معادلة درجة الزمالة فى العلوم الإدارية الحاصل عليها السيد/ طه إسماعيل محمود على ـ من أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ـ المعهد القومى للإدارة العليا ـ بدرجة دكتوراه الفلسفة فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٠ ـ معادلة درجة ماجستير إدارة الأعمال

Master of Business Administration

الحاصل عليها السيد/ على محمد رزق جمعة ـ من الجامعة الأمريكية بالقاهرة.

The American University in Cairo.

بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١١ ـ معادلة درجة الماجستير فى الهندسة والتكنولوجيا (الهندسة الميكانيكية) الحاصل عليها السيد/ مجدى السيد عبد الرحمن بيومى هلال ـ من المعهد العالى للتكنولوجيا ببنها ـ بدرجة الماجستير فى الهندسة (هندسة التصميم الميكانيكى والإنتاج) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٢ ـ معادلة درجة العضوية فى العلوم الإدارية الحاصلة عليها السيدة/ شيماء مصطفى محمد الصوابى ـ من أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ـ المعهد القومى للإدارة العليا ـ بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٣ ـ معادلة درجة العضوية فى العلوم الإدارية الحاصل عليها السيد/ أدهم أحمد فؤاد الشربينى ـ من أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ـ المعهد القومى للإدارة العليا ـ بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى

تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٤ ـ معادلة درجة العضوية فى العلوم الإدارية الحاصلة عليها السيدة/ ريم محمد شفيع محمد ـ من أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ـ المعهد القومى للإدارة العليا ـ بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٥ ـ معادلة درجة العضوية فى العلوم الإدارية الحاصلة عليها السيدة/ سعاد على إبراهيم كعموش ـ من أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ـ المعهد القومى للإدارة العليا ـ بدرجة الماجستير فى إدارة الأعمال التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٦ ـ معادلة درجة البكالوريوس فى الهندسة فى تخصصات:

الهندسة المعمارية.

الهندسة الصناعية والنظم.

الهندسة الكهربية والإليكترونية (شعبة هندسة الإليكترونيات وشعبة هندسة الاتصالات وشعبة هندسة الحاسبات).

التى تمنحها جامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب من كلية الهندسة بدرجة البكالوريوس فى الهندسة التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية فى التخصصات المناظرة بشرط استيفاء متطلبات القبول بكليات الهندسة، وعلى أن يعاد النظر فى المعادلة عند إدخال أية تعديلات على خطة الدراسة أو الامتحان.

١٧ ـ معادلة درجة البكالوريوس فى الهندسة المعمارية (تخصص عام) التى تمنحها جامعة مصر الدولية من كلية العلوم والفنون الهندسية بدرجة البكالوريوس فى الهندسة المعمارية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية بشرط استيفاء متطلبات القبول بكليات الهندسة، وعلى أن يعاد النظر فى المعادلة عند إدخال أية تعديلات على خطة الدراسة أو الامتحان.

١٨ ـ معادلة درجة البكالوريوس التى يمنحها المعهد العالى للدراسات المتطورة بالهرم فى شعبة التجارة (محاسبة ـ تجارة خارجية) بدرجة البكالوريوس فى التجارة التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية فى التخصصات المناظرة بشرط استيفاء متطلبات القبول بكليات التجارة، وعلى أن يعاد النظر فى المعادلة عند إدخال أية تعديلات على خطة الدراسة أو الامتحان.

مادة ٢ - تتم مراجعة القرارات العامة بالمعادلة كل أربع سنوات، وذلك من خلال لجان قطاعات التعليم الجامعى المختصة للتأكد من استمرارية الجامعة فى الحفاظ على مستواها العلمى.

مادة ٣ - ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية.

وزير التعليم العالى
والدولة للبحث العلمى
أ.د/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ٢١٦ فى ٢٢/٩/٢٠٠١

وزارة التعليم العالى والدولة للبحث العلمى
قرار وزارى رقم ٦٠٢ لسنة ٢٠٠١ (*)
بتاريخ ٢٠٠١/٥/٩
وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقوانين المعدلة له؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٧٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن تشكيل لجنة تحديد النظائر الأجنبية؛

وعلى قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٢٤ بتاريخ ٣/ ٧/ ٢٠٠٠ بشأن معادلة الشهادات؛

وعلى قرارات لجنة تحديد النظائر الأجنبية رقم ١٨٨ بتاريخ ٧/ ٢/ ٢٠٠١؛

قــــرر:

مادة ١ - الموافقة على معادلة الدرجات الآتية:

أولاً- الولايات المتحدة الأمريكية

١ - معادلة درجة الماجستير فى علم المكتبات والمعلومات

Master of Library and Information Science

التى تمنحها جامعة ويسكنسن - الولايات المتحدة الأمريكية.

University of Wisconsin - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى الآداب (فى التخصص المناظر) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الليسانس فى الآداب (مكتبات) من إحدى هذه الجامعات أو على درجة معادلة لها.

٢ - معادلة درجة دكتوراه الفلسفة «تصميم وتخطيط بيئى»

Doctor of Philosophy “Environmental Design and Planning’

التى يمنحها معهد فرجينيا للعلوم التقنية وجامعة الولاية - الولايات المتحدة الأمريكية.

Virginia Polytechnic Institute and State University - U.S.A.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى الهندسة المعمارية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى الهندسة المعمارية من إحدى هذه الجامعات أو على درجة معادلة لها.

٣ - درجة بكالوريوس فى الإعلام (دراسات الاتصالات)

Bachelor Science Major :- (Communication with Concentration in Communication Studies).

الحاصلة عليها السيدة/ رغدة محمد عيسى - من جامعة انديانا بوليس - الولايات المتحدة الأمريكية.

University of Indianapolis - U.S.A.

بدرجة البكالوريوس فى الإعلام التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثانيًا- كندا

٤ - معادلة درجة دكتوراه الفلسفة فى الدراسات الفرنسية Ph. D. Etudes Francaises

الحاصلة عليها السيدة/ غادة جلال عبد الحميد عويس - من جامعة مونتريال - كندا.

University de Montréal - Canada.

بدرجة الدكتوراه فى الآداب (اللغة الفرنسية وآدابها) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٥ - معادلة درجة دكتوراه الفلسفة (علم المحيطات)

Philosophiae Doctor (Ph. D.) - Programe: Doctorat en Oceanographie

الحاصل عليها السيد/ خالد عبد القادر شاتيلا - من جامعة كويبك - ريموسكى بالتعاون مع المعهد القومى للبحث العلمى - كندا.

Université du Quebec a Rimouski.

En Association avec L’Institut National de la Recherche Scientifique - Canada.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى العلوم (تخصص علوم البحار) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثالثًا ـ فرنسا

٦ ـ معادلة درجة دكتور جامعة باريس / سوربون (باريس ٤)

Docteur de L'Université de Paris - Sorbonne (Paris IV)

الحاصلة عليها السيدة / چيهان محمود عبد الحميد مصطفى عيسوى ـ من جامعة باريس/ سوربون (باريس٤) فرنسا.

Université de Paris - Sorbonne Paris IV - France.

بدرجة الدكتوراه فى الآداب فى التخصص المناظر التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

رابعًا ـ إيطاليا

٧ ـ معادلة درجة

Dottorato di Ricerca in Fotobiologia

الحاصلة عليها السيدة/ كوثر نظمى عبد اللطيف كساب ـ من جامعة الدراسات بساسارى بإيطاليا.

Universita Degli-Studi di Sassari - Italia.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى العلوم الصيدلية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

خامسًا ـ هولندا

٨ ـ معادلة درجة الدكتوراه Doctor

الحاصل عليها السيد/ محمود إبراهيم محمد بكر ـ من جامعة دلفت التكنولوجية ـ هولندا.

Delft University of Technology - Netherlands.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى الهندسة المدنية (رى وهيدروليكا) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

سادسًا ـ ألمانيا

٩ ـ معادلة درجة الدكتوراه

Doctor der Irziehungswissenschaft (Dr - Pead).

الحاصل عليها السيد/ خالد محمد محمد فرجون ـ من جامعة كولونيا ـ كلية التربية ـ ألمانيا.

University of Cologne - Faculty of Pedagogics - German.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى التربية فى التخصص المناظر ـ التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

سابعًا ـ الدانمارك

١٠ ـ معادلة درجة ماجستير العلوم فى الهندسة البيئية

Master of Science in Environmental Engineering

الحاصل عليها السيد/ هانى محمد مصطفى أحمد عبد الجواد ـ من جامعة الدانمارك التقنية ـ الدانمارك.

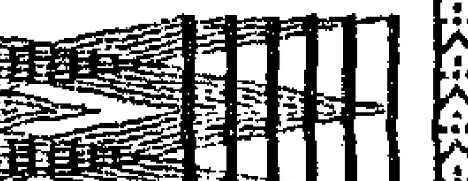
Technical University of Denmark - Denmark.

بدرجة الماجستير فى الهندسة البيئية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثامنًا ـ بولندا

١١ ـ معادلة درجة دكتوراه العلوم الصيدلية (عقاقير)

Doctor of Pharmaceutical Sciences (Pharmacognosy)



التى تمنحها الأكاديمية الطبية بجدانسك من كلية الصيدلة - بولندا.

Medical Academy in Gdansk - (Pharmaceutical Faculty Poland.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى العلوم الصيدلية (عقاقير) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى العلوم الصيدلية (عقاقير) من إحدى هذه الجامعات أو على درجة معادلة لها.

تاسعًا - اليابان

١٢ - معادلة درجة دكتوراه الفلسفة «هندسة»

Doctor of Philosophy (Engineering)

التى تمنحها جامعة طوهوكو - اليابان.

Tohoku University - Japan.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى الهندسة الميكانيكية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى الهندسة الميكانيكية من إحدى هذه الجامعات أو على درجة معادلة لها.

١٣ - معادلة درجة دكتوراه العلوم الطبية

Doctor of Medical Science

الحاصل عليها السيد/ السيد إبراهيم السيد سالم - من قسم علم الأمراض بكلية الطب للدراسات العليا - جامعة مدينة أوساكا - اليابان.

Osaka City - Department of Pathology - Graduate School of Medicine University - Japan.

بدرجة دكتوراه الفلسفة فى العلوم (علم الحيوان) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

عاشرًا - الأردن

١٤ - معادلة درجة الماجستير فى القانون الحاصل عليها السيد/ أحمد على خليف العويدى - من الجامعات الأردنية - كلية الدراسات العليا - الأردن - بدرجة الماجستير فى القانون التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٥ - معادلة درجة البكالوريوس فى الحقوق (تخصص حقوق) الحاصل عليها السيد/ أحمد عدنان على مكاوى - من جامعة العلوم التطبيقية الأهلية - كلية الحقوق - الأردن (وبعد استكمال دراسته بنجاح المقررات التى فرضتها لجنة قطاع الدراسات القانونية) بدرجة الليسانس فى الحقوق التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٦ - معادلة درجة البكالوريوس فى الصيدلة الحاصل عليها السيد/ يحيى عيد محمود مسعد - من جامعة العلوم التطبيقية الأهلية - كلية الصيدلة بالأردن - بدرجة البكالوريوس فى العلوم الصيدلية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

حادى عشر - العراق

١٧ - معادلة درجة الماجستير فى الآداب فى الجغرافيا الحاصل عليها السيد/ أمين على محمد حسن - من جامعة بغداد - كلية التربية «ابن رشد» - الجمهورية العراقية - بدرجة الماجستير فى الآداب (الجغرافيا) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثانى عشر - المملكة العربية السعودية

١٨ - معادلة شهادة الدبلوم العامة فى التربية الحاصل عليها السيد/ صالح محمد يحيى - من جامعة أم القرى - كلية التربية - المملكة العربية السعودية -

بالدبلوم العام فى التربية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

ثالث عشر ـ الكويت

١٩ ـ معادلة درجة بكالوريوس الفنون المسرحية ـ قسم الديكور المسرحى الحاصل عليها السيد/ على سعود عبد الله الكهيدى ـ من المعهد العالى للفنون المسرحية ـ الكويت ـ بدرجة بكالوريوس الفنون الجميلة (ديكور شعبة الفنون التعبيرية) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

رابع عشر ـ فلسطين

٢٠ ـ معادلة دبلوم التأهيل التربوى الحاصل عليه السيد/ معروف محمد إبراهيم زهران ـ من جامعة النجاح بنابلس ـ فلسطين ـ وبعد أداء الطالب التدريب الميدانى على التدريس ـ بالدبلوم العام فى التربية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

خامس عشر ـ لبنان

٢١ ـ اعتبار الدرجة الجامعية الأولى فى تخصصات الحقوق ـ الآداب ـ التجارة التى تمنحها جامعة بيروت العربية ـ لبنان معادلة للدرجة الجامعية الأولى التى تمنحها الجامعات المصرية المناظرة ـ بشرط أن يكون الطالب مستوفيًا لشروط القيد بالكليات الجامعية المناظرة، ويجوز عند قيد الطالب للدراسات العليا أن تفرض الكلية المعنية ما تراه لازمًا من مقررات.

سادس عشر ـ سوريا

٢٢ ـ اعتبار شهادة مساعد المجاز فى طب الأسنان اختصاص «تعويضات سنية» من المعهد المتوسط لطب الأسنان بدمشق ـ سوريا والحاصل عليها الطالب/ سمير قونيه لى عثمان معادلة لشهادة دبلوم فنى صناعة الأسنان بالمعاهد الفنية الصحية والتى مدة الدراسة بها سنتان دراسيتان بعد الثانوية العامة المصرية أو ما يعادلها.

سابع عشر ـ السودان

٢٣ ـ اعتبار شهادة دبلوم الهندسة المعمارية تخصص (تصميم ورسم) من قسم الهندسة والعمارة بكلية الخرطوم التقنية بجمهورية السودان الديمقراطية والحاصل عليها الطالب/ النور إسحق آدم عبد الرحمن معادلة بشهادة الشعب المعمارية (فنى موقع) بمعاهد وزارة التعليم العالى والتى مدة الدراسة بها سنتان دراسيتان بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها.

ثامن عشر ـ جمهورية مصر العربية

٢٤ ـ معادلة:

دبلوم الدراسات العليا (قسم النقد).

درجة الماجستير فى الفنون تخصص «نقد أدبى».

درجة الدكتوراه فى فلسفة النقد الفنى «تخصص نقد أدبى».

الحاصل عليها السيد/ محمد فريد أحمد الملط ـ من أكاديمية الفنون ـ المعهد العالى للنقد الفنى بالدبلوم ودرجة الماجستير ودرجة الدكتوراه التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية فى التخصصات المناظرة.

٢٥ ـ معادلة درجة الماجستير فى الفنون تخصص «نقد أدبى» الحاصلة عليها السيدة/ آمال إبراهيم رمزى ـ من أكاديمية الفنون ـ المعهد العالى للنقد الفنى ـ جمهورية مصر العربية ـ بدرجة الماجستير التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية فى التخصص المناظر.

٢٦ ـ تعديل بند رقم (٢) من قرار أ.د. رئيس المجلس الأعلى للجامعات رقم ١١٧ بتاريخ ١٩/١٢/١٩٩٩، ليصبح على النحو التالى:

«معادل» درجة البكالوريوس في تخصصي:

* الدراسات الفندقية.
* الدراسات السياحية.

التى تمنحها الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى - كلية الإدارة والتكنولوجيا - جمهورية مصر العربية - بدرجة البكالوريوس التى تمنحها الجامعات المصرية من كليات السياحة والفنادق فى التخصص المناظر - بشرط استيفاء متطلبات القبول بكليات السياحة والفنادق بالجامعات الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية - على أن يعاد النظر فى المعادلة عند إدخال أية تعديلات على شروط القيد أو خطة الدراسة أو الامتحان.

مادة ٢ - تتم مراجعة القرارات العامة بالمعادلة الواردة بهذا القرار كل ثلاث سنوات وذلك من خلال لجان قطاعات التعليم الجامعى المختصة للتأكد من استمرارية الجامعة أو المؤسسة التعليمية فى الحفاظ على مستواها العلمى.

مادة ٣ - ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية.

وزير التعليم العالى
والدولة للبحث العلمى
أ.د/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ٢١٧ فى ٢٣/ ٩/ ٢٠٠١

وزارة التربية والتعليم

قرار وزارى رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٠١ (*)
بتاريخ ٥/٩/٢٠٠١
بشأن نظام إعادة قيد الطلاب بالمدارس الثانوية العامة بسبب الغياب

وزير التربية والتعليم

بعد الإطلاع على قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ولائحته التنفيذية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١ لسنة ١٩٩٧ بتنظيم وزارة التربية والتعليم؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٤١٥ بتاريخ ٣١/ ٧/ ١٩٩٩ بشأن مدة العام الدراسى؛

وعلى موافقة المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعى بجلسته المنعقدة بتاريخ ٥/ ٩/ ٢٠٠١؛

ومراعاة لصالح العملية التعليمية؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يفصل الطالب من المدرسة إذا تغيب بغير عذر تقبله لجنة إدارة المدرسة خلال السنة الدراسية فترة تزيد على خمسة عشر يومًا متصلة أو ثلاثين يومًا منفصلة، ويعتبر التغيب فى أى وقت أثناء اليوم الدراسى تغيبًا عن اليوم بأكمله.

ويجوز إعادة قيد الطالب المفصول، وذلك بقرار من لجنة إدارة المدرسة بعد سداد رسم إعادة قيد بواقع عشرة جنيهات بالإضافة إلى الرسم المقرر بالقانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٨٩ بشأن إنشاء صندوق دعم وتمويل المشروعات التعليمية.

ولا يجوز إعادة القيد أكثر من مرة واحدة فى ذات السنة الدراسية وأكثر من مرتين فى المرحلة كلها.

(المادة الثانية)

لا يسمح - فى جميع الأحوال - بدخول الطالب الامتحان إلا إذا كان مؤهلاً بحضور نسبة لا تقل عن (٨٥٪) من عدد أيام الدراسة الفعلية.

(المادة الثالثة)

لا يجوز للطالب المقيد الذى أعيد قيده بإحدى المدارس وتجاوز نسبة الغياب أو الذى فصل منها بسبب الغياب طبقًا لأحكام المادة الأولى من هذا القرار،

أن يتقدم للقيد من الخارج فى نفس السنة.

(المادة الرابعة)

يقوم قطاع التعليم العام - قبل بداية كل عام دراسى بوقت كاف - بإعداد خريطة بالعام الدراسى بأكمله موضحًا بها عدد أيام الدراسة الفعلية بعد استبعاد أيام الجمع والإجازات الرسمية، وترسل هذه الخريطة بعد اعتمادها من وزير التربية والتعليم إلى جميع المديريات التعليمية بالمحافظات قبل بداية العام الدراسى، على أن يتم وضعها بجميع المدارس فى مكان واضح.

(المادة الخامسة)

يكون مديرو المدارس ونظارها مسئولين مسئولية مباشرة عن تنفيذ هذا القرار والالتزام بإخطار ولى أمر الطالب كتابة بحالات تغيبه أو عدم مواصلة اليوم الدراسى أولاً بأول ويتم هذا الإخطار كل أربعة أيام فى حالة الغياب المتصل، وكل سبعة أيام فى حالة الغياب المنفصل.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويلغى كل ما يخالفه من أحكام، وعلى جميع الجهات المعنية تنفيذه، ويعمل به اعتبارًا من العام الدراسى ٢٠٠١/ ٢٠٠٢.

وزير التربية والتعليم

دكتور/ حسين كامل بهاء الدين

* الوقائع المصرية العدد ٢٠٦ (تابع) فى ١/ ٩/ ٢٠٠١

وزارة التربية والتعليم

قرار وزارى رقم ٢٢٧ لسنة ٢٠٠١ (*)

بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٢٤

بشأن حالات وقف قيد الطالب

فى السنة الدراسية المقيد فيها

وزير التربية والتعليم

بعد الاطلاع على قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ والقرارات الصادرة تنفيذًا له؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٧٨ بتاريخ ٤/ ٣/ ١٩٩٠ بشأن نظام التقدم من الخارج لامتحانات النقل بمرحلة التعليم الثانوى العام وشهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٩٠ بتاريخ ٥/ ٩/ ٢٠٠١ بشأن إعادة قيد الطلاب بالمدارس الثانوية العامة بسبب الغياب؛

وعلى ما وافق عليه المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعى بجلسته المنعقدة بتاريخ ٥/ ٩/ ٢٠٠١؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

مع مراعاة أحكام القرار الوزارى رقم ١٩٠ بتاريخ ٥/ ٩/ ٢٠٠١ المشار إليه، يجوز وقف قيد الطالب بالسنة الدراسية المقيد فيها، بناء على طلب من ولى أمره، فى حالة تغيبه خلال السنة الدراسية مدة تزيد على (١٥٪) من عدد أيام الدراسة الفعلية، ويسمح له بدخول امتحان تلك السنة الدراسية من الخارج ويحتفظ له بكامل الدرجات التى يحصل عليها فيه، ولا تحتسب له هذه السنة سنة رسوب، وذلك فى الحالتين الآتيتين:

(أ) المرض أو الإصابة، التى تثبت بتقرير من إحدى الجهات الطبية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير التربية والتعليم.

(ب) إذا تعرض الطالب لظرف قهرى طارئ منعه من الانتظام فى الدراسة وفقًا لما تقرره لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التربية والتعليم.

(المادة الثانية)

يجوز للطالب الذى يرغب فى عدم الانتظام بالدراسة خلال السنة الدراسية، أن يتقدم ولى أمره بطلب إلى الوزارة يفيد هذا المعنى قبل بدء السنة الدراسية بخمسة عشر يومًا.

وفى حالة قبول الطلب، يوقف قيد الطالب عن السنة الدراسية التى يتناولها الطلب، ويسمح له بدخول امتحانها من الخارج وتسرى عليه أحكام المادة السابقة.

ويتولى البت فى الطلبات التى تقدم على الوجه المنصوص عليه فى هذه المادة اللجنة المشار إليها فى البند (ب) من المادة السابقة.

(المادة الثالثة)

يكون تقديم الطلب المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من المادة الأولى من هذا القرار، بالنسبة إلى السنة الدراسية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢، خلال ثلاثين يومًا من تاريخ نشر هذا القرار.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره، وعلى جميع الجهات المعنية تنفيذه.

وزير التربية والتعليم

دكتور/ حسين كامل بهاء الدين

* الوقائع المصرية العدد ٢٥١ فى ٣/ ١١/ ٢٠٠١

وزارة التربية والتعليم

قرار وزارى رقم ٢٤٤ لسنة ٢٠٠١ (*)

بإصدار لائحة العاملين بمدارس الجمعيات التعاونية التعليمية للمعاهد القومية

وزير التربية والتعليم

بعد الاطلاع على قانون الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١؛

وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٠ بشأن الجمعيات التعاونية التعليمية؛

وعلى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٤٥٢ لسنة ١٩٩٧ باللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٨٣ لسنة ١٩٩٠ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٩٠ بشأن الجمعيات التعاونية التعليمية؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٣٠٦ لسنة ١٩٩٣ بشأن التعليم الخاص؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٠ بلائحة النظام الأساسى للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة المرفقة فى شأن العاملين بمدارس الجمعيات التعاونية التعليمية للمعاهد القومية، وتسرى فيما لم يرد به نص فى تلك اللائحة أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ١ لسنة ١٩٩٠ ولائحته التنفيذية المشار إليهما.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

وزير التربية والتعليم

دكتور/ حسين كامل بهاء الدين

لائحة نظام العاملين بمدارس الجمعيات التعاونية التعليمية التابعة للمعاهد القومية

(الفصل الأول)

الأحكام العامة

مادة ١ - يقصد بالسلطة المختصة فى تطبيق أحكام هذه اللائحة وزير التربية والتعليم أو من يفوضه.

مادة ٢ - تشكل لجنة لشئون العاملين بكل جمعية تعاونية تعليمية بقرار من مجلس إدارة الجمعية برئاسة رئيس مجلس إدارتها وعضوية خمسة أعضاء من بينهم

مدير المدرسة ويفضل أن يكون من الأعضاء أحد المشتغلين بالقانون، وتجتمع اللجنة بناء على دعوة رئيسها أو من السلطة المختصة وتصدر قراراتها بأغلبية الأصوات وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس، ويتولى أعمال الأمانة الفنية للجنة مدير شئون العاملين بالجمعية أو من يقوم مقامه ولا يكون له صوت معدود.

وتختص اللجنة بالنظر فى أمور التعيين والترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية واعتماد تقارير الكفاية للعاملين بالمدرسة، كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات أخرى.

وترسل اللجنة توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة لعرضها على مجلس إدارة الجمعية لاعتمادها أو تقرير ما يراه بشأنها.

مادة ٣ - يصدر رئيس مجلس إدارة الجمعية القرارات المنظمة لما يأتى:

(أ) إجراءات إعلان القرارات التى تصدر فى شئون العاملين.

(ب) الإجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية.

(الفصل الثانى)
فى الوظائف

مادة ٤ - يضع مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية الهيكل التنظيمى وجدول الوظائف لمدارس الجمعيات التعاونية التعليمية للمعاهد مرفقًا به بطاقة وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات التى يجب توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية، ولا تكون قرارات المجلس فى هذا الخصوص نافذة إلا بعد اعتمادها من السلطة المختصة.

مادة ٥ - يشترط فيمن يعين بإحدى مدارس المعاهد القومية ما يأتى:

(أ) أن يكون مصريًا، ويجوز الاستعانة بالأجانب وفقًا للحكم المنصوص عليه فى المادة (١١) من هذه اللائحة.

(ب) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

(ج) ألا يكون قد سبق فصله تأديبيًا من خدمة الحكومة أو إحدى الهيئات العامة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو المدارس الخاصة.

(د) أن يكون قد بلغ الحد الأدنى من السن المقرر للتعيين طبقًا لأحكام قانون العمل.

(هـ) أن يكون مستوفيًا لاشتراطات شغل الوظيفة من حيث التأهيل العلمى المناسب والخبرة.

(و) ألا يكون من العاملين بالدولة إلا إذا كان معارًا منها أو مأذونًا له من جهة عمله الأصلية بالعمل فى التدريس بالمدرسة فى غير أوقات العمل الرسمية.

(ز) أن تثبت لياقته الطبية.

ويجب أن يستوفى المعين مسوغات تعيينه خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ تعيينه.

مادة ٦ - يعلن مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية عن شغل ما تحتاجه المدارس من وظائف التدريس وغيرها، وذلك باتباع الإجراءات الآتية:

(أ) الإعلان عن الوظائف الخالية فى صحيفتين يوميتين، على أن يتضمن الإعلان اسم الوظيفة والمؤهل اللازم لشغلها والتخصص المطلوب ومدة الخبرة بالنسبة إلى الوظائف التى تتطلب خبرة لشغلها.

(ب) يكون الإعلان خلال شهر يولية من كل عام، على أن تخطر المدارس مجلس الإدارة باحتياجاتها فى موعد أقصاه نهاية شهر يونيه.

(ج) يرتب المتقدمون للتعيين بكل وظيفة بحيث يتقدم الأعلى مؤهلاً ثم الأعلى تقديرًا فالأقدم تخرجًا.

(د) يعقد اختبار مع مقابلة شخصية يشارك فيها ممثلون من المديريات التعليمية والجمعية العامة للمعاهد القومية والتوجيه الفنى المختص، وتتولى تقرير صلاحية المتقدم من عدمه.

ويسقط حق من وقع عليه الاختيار فى التعيين إذا لم يقم باستيفاءمسوغات تعيينه خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إخطاره بالتعيين، ويتم إخطار التالى له فى الترتيب.

مادة ٧ - يجب أن تتوافر فى مدير المدرسة ونائبه أو ناظرها ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والأجهزة المعاونة بها، الشروط الآتية:

(أ) الحصول على المؤهل العلمى اللازم لشغل الوظيفة طبقًا لبطاقة وصفها وبما لا يقل عن المستويات المحددة للعاملين بالمدارس الرسمية المناظرة.

(ب) إذا كانت المدرسة من مدارس اللغات فإنه يجب أن يكون المدير ونائبه وناظر المدرسة من حملة المؤهلات العليا وممن يجيدون اللغة الأجنبية المرخص للمدرسة بالتدريس بها.

مادة ٨ - يعين مدير المدرسة أو نائبه أو ناظرها بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على ترشيح مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية بالاشتراك مع مديريات التربية والتعليم، ويحدد قرار التعيين الأجر والبدلات التى تتقاضاها، وبشرط ألا يزيد سنه على خمسة وستين عامًا.

وبالنسبة إلى أعضاءهيئات التدريس والإشراف والعاملين بالمدرسة من الوكلاء والمدرسين الأوائل والمدرسين والإداريين والعمال وغير ذلك، يكون تعيينهم على الوجه الآتى:

(أ) بموجب عقد عمل طبقًا لأحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على ألا يقل مرتب المعين عن مرتب نظيره فى المدارس الرسمية.

(ب) عن طريق الإعارة من هيئات التدريس بمدارس مديريات التربية والتعليم بالمحافظات، وتتحمل المدرسة فى هذه الحالة بمرتب وبدلات وجميع المزايا المالية التى يتقاضاه المعار فى الجهة المعار منها، وتتولى المدرسة سداد أقساط التأمين والمعاشات الشهرية لهم لجهة عملهم الأصلية المعارين منها، ولا يجوز إنهاء الإعارة أثناء العام الدراسى إلا بموافقة السلطة المختصة.

مادة ٩ - يجوز إعادة تعيين من تنتهى خدمته ببلوغ سن الستين بمكافأة، وذلك بالشروط الآتية:

(أ) أن تكون هناك ضرورة يقتضيها صالح العمل واحتياجاته.

(ب) موافقة مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية بناء على ترشيح مجلس إدارة الجمعيات التعاونية التعليمية.

(ج) ألا تزيد نسبة المعينين على (١٠٪) من عدد العاملين بالمدرسة.

(د) تكون مدة العقد عامًا واحدًا يجدد سنويًا بعد ثبوت اللياقة الصحية وبما لا يجاوز سن الخامسة والستين.

مادة ١٠ - تحسب مدة خبرة علمية لمن يتم تعيينهم من حملة مؤهل الماجستير والدكتوراه بواقع سنة عن كل مؤهل منهما ويمنح عن كل سنة علاوة تعادل العلاوة الدورية بشرط اتفاق المؤهل مع طبيعة العمل.

مادة ١١ - لمجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية بعد موافقة السلطة المختصة استخدام بعض الأجانب للتدريس بالمدرسة وفق القواعد المقررة لاستخدام الأجانب فى مصر.

مادة ١٢ - يوضع المعينون بالمدارس تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر وتقرر صلاحية العامل خلال هذه المدة بقرار من مدير المدرسة أو ناظرها بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة.

(الفصل الثالث)
قياس كفاية الأداء

مادة ١٣ - يتم قياس كفاية الأداء للعاملين بمدارس المعاهد القومية طبقًا للنظام المعمول به بالمدارس الرسمية من حيث المواعيد والنماذج المستخدمة، ومع مراعاة ما يأتى:

أولاً - تكون مدة وضع التقرير عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهى فى نهاية ديسمبر من ذات العام.

ثانيًا - تكون مراتب قياس كفاية الأداء كالآتى:

- ممتاز : من ٩٠ إلى ١٠٠ درجة.
- جيد جدًا: من ٨٠ إلى أقل من ٩٠ درجة.
- جيد: من ٦٥ إلى أقل من ٨٠ درجة.
- متوسط: من ٥٠ إلى أقل من ٦٥ درجة.
- ضعيف: أقل من ٥٠ درجة.

وفى حالة تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو مرتبة ضعيف يجب أن يستند التقرير إلى عناصر واضحة ومحددة تبرز امتياز العامل أو ضعفه مثل ما حققه من إنجازات وما يبذله من جهد وإسهاماته الإيجابية أو السلبية فى العمل، وعلاقته مع الرؤساء والمرؤسين والمتعاملين مع المدرسة ومدى الانتظام فى العمل واستخدام الحق فى الإجازات وما يكون قد وقع عليه من جزاءات تأديبية.

مادة ١٤ - يخطر العاملون بصورة من تقارير الكفاية المقدمة عنهم، وذلك بمجرد اعتمادها، وللعامل أن يتظلم من تقرير كفايته خلال عشرين يومًا من تاريخ علمه به إلى مجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية للمدرسة.

ويقدم التظلم للجنة التظلمات المشكلة من مجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية، ويجب البت فى التظلم خلال ستين يومًا من تاريخ تقديمه، ويكون قرار المجلس فيه نهائيًا.

مادة ١٥ - يحرم العامل المقدم عنه تقرير كفاية بمرتبة ضعيف من العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير، مع مراعاة أحكام المادة (١٦) من هذه اللائحة.

مادة ١٦ - يعرض أمر العامل المعين الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين بالمدرسة، وللجنة أن تقرر عرضه على اللجنة الثلاثية بتوصية لفصله مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أما إذا كان العامل معارًا فيعرض أمره على مجلس إدارة الجمعية لإنهاء إعارته.

ويجوز للجنة أن توصى بنقل العامل إلى وظيفة أخرى ملائمة لقدراته، وفى جميع الأحوال يكون للعامل حق التظلم إلى مجلس إدارة المعاهد القومية أو اللجنة المركزية للتعليم الخاص فيما يتخذ حياله من قرارات وذلك خلال ثلاثين يومًا من إخطاره بالقرار أو علمه به.

(الفصل الرابع)
الترقيات

مادة ١٧ - تكون الترقية إلى وظيفة أعلى خالية فى ذات المجموعة النوعية بالهيكل التنظيمى وجدول الوظائف المعتمد.

مادة ١٨ - يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية بعد موافقة لجنة شئون العاملين بالجمعية التعاونية التعليمية للمدرسة، مع مراعاة أحكام المادة (٧) من هذه اللائحة.

مادة ١٩ - لا تجوز ترقية العامل المحال للمحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل إلا بعد ثبوت براءته، وفى حالة ثبوت هذه البراءة يرقى من تاريخ استحقاقه للترقية.

مادة ٢٠ - يراعى ما يلى عند الترقية:

(أ) تطبيق قواعد ونظم قانون العاملين المدنيين بالدولة فى الترقية.

(ب) قضاء المدة البينية المقررة لشغل الوظيفة طبقًا لما هو مقرر فى اشتراطات شغل الوظيفة ببطاقة وصفها.

(ج) اجتياز البرامج التدريبية المقررة لشغل الوظيفة.

(د) الحصول على مرتبة ممتاز فى السنتين الأخيرتين السابقتين على الترقية.

(هـ) عدم توقيع أى عقوبات تأديبية على العامل تزيد على خمسة أيام خلال العامين الأخيرين.

مادة ٢١ - يستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وذلك اعتبارًا من أول الشهر التالى لتاريخ صدور قرار الترقية، ولا يغير ذلك من موعد استحقاق العلاوة الدورية.

مادة ٢٢ - يكون الحد الأدنى لأجور العاملين بالمعاهد القومية، على النحو الآتى:

الوظيفة	الأجر
عمال خدمات معاونة وحرفيون	١٢٠ جنيهًا
كتابيون	١٥٠ جنيهًا
مدرسون وأخصائيون	٢٠٠ جنيهًا
مدرس أول أو أخصائى أول	٢٥٠ جنيهًا
وكيل مدرسة	٣٥٠ جنيهًا

ويجوز زيادة هذه الأجور بالنسبة إلى مدارس اللغات.

مادة ٢٣ - يمنح العاملون فى أول يوليو من كل عام علاوة دورية لا تقل عن (٧٪) من الأجر الذى يتقاضاه العامل بحد أدنى أربعة جنيهات وبحد أقصى سبعة جنيهات، ويجوز لمجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية حرمان العامل من كل العلاوة الدورية أو جزء منها، وذلك طبقًا لما تتضمنه لائحة الجزاءات.

مادة ٢٤ - يجوز لمجلس إدارة الجمعية التعاونية بعد موافقة لجنة شئون العاملين منح العاملين الممتازين فى عملهم والذين حققوا كفاءة فى الأداء واقتصادًا فى النفقات واتسم عملهم بالتجديد والابتكار وفى ضوء قواعد التقييم المقررة، علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية وذلك فى حدود (١٠٪) من عدد العاملين على الأكثر، وذلك لمرة واحدة كل سنتين على الأقل، وذلك بعد العرض على مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية، ولا يغير منح هذه العلاوة من موعد العلاوة الدورية.

(الفصل السادس)
النقل والندب والتدريب والبعثات

أولاً - <u>النقل والندب</u> :

مادة ٢٥ - يجوز لصالح العمل وبناء على موافقة لجنة شئون العاملين بالجمعية التعاونية وموافقة مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية نقل العامل من جمعية إلى أخرى وبوظيفة من ذات طبيعة الوظيفة التى كان يشغلها وبذات مرتباته، وفى جميع الأحوال يشترط ألا يفوت النقل على العامل أيًا من الحقوق المقررة له فى الجهة المنقول منها.

مادة ٢٦ - لمجلس إدارة الجمعية التعاونية أن يقرر نقل العامل إذا لم يكن مستوفيًا لاشتراطات شغل الوظيفة التى يعمل بها إلى وظيفة من ذات درجته فى مجموعة أخرى يكون مستوفيًا لشروط شغلها وتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ شغله للوظيفة المنقول منها.

مادة ٢٧ - يجوز ندب العامل للقيام بأعباء وظيفة مماثلة لوظيفته أو تعلوها مباشرة وذلك بعد موافقة مجلس إدارة الجمعية، وفى هذه الحالة يتمتع المنتدب بالميزات والبدلات المقررة للوظيفة المنتدب إليها طوال مدة ندبه.

ثانيًا - <u>التدريب والبعثات</u> :

مادة ٢٨ - يضع مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية نظامًا لإيفاد العاملين فى بعثات داخلية

أو خارجية لاكتساب المهارات والقدرات فى مجالات التعليم والأنشطة المدرسية بما يماثل المقرر بالنسبة إلى المدارس الرسمية.

ويلتزم العامل الذى يوفد فى بعثة أو منحة أو إجازة دراسية على نفقة جهة العمل الاستمرار فى العمل بعد عودته لمدة خمس سنوات، ولا يجوز الموافقة له على إجازة بدون مرتب أو قبول استقالته طوال هذه المدة ما لم يرد النفقات التى أنفقت عليه أو نسبة منها بنسبة ما قضاه فى العمل من تلك المدة.

مادة ٢٩ - يلحق العاملون بالدورات التدريبية التى تعقدها الجهات المتخصصة فى التدريب وذلك بعد موافقة مجلس إدارة الجمعية، على أن تتحمل الجمعية نفقات التدريب، وتعتبر مدة التدريب مهمة رسمية وتراعى نتائج الدورات عند المفاضلة فى حالات شغل الوظائف.

(الفصل السابع)
البدلات والحوافز

مادة ٣٠ - لمجلس إدارة الجمعية العامة وبعد موافقة السلطة المختصة تقرير بدل تمثيل أو استقبال لشاغلى وظائف المدير ونائب المدير والنظار وفقًا للقواعد التى يحددها وكذلك البدلات التى تقتضيها ظروف أو طبيعة العمل أو مخاطره.

مادة ٣١ - لمجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية تقرير صرف مقابل انتقال للعامل بقيمة ما يتكلفه فعلاً من نفقات بسبب أدائه للعمل المكلف به، كما يجوز تقرير بدل انتقال ثابت إذا كانت طبيعة أداء الوظيفة تقتضى ذلك ويلغى هذا البدل عند تخصيص وسيلة انتقال للعامل.

مادة ٣٢ - يحدد مجلس إدارة الجمعية العامة بقرار من السلطة المختصة نظامًا لصرف الحوافز للعاملين بمدارس الجمعيات التعاونية بما لا يقل عن النظام المعمول به فى المدارس الرسمية.

مادة ٣٣ - لا يجوز أن يزيد على أربعة وخمسين ألف جنيه سنويًا مجموع ما يتقاضاه أى شخص يعمل بالمدارس التابعة للجمعية العامة للمعاهد القومية سواءصرفت له هذه المبالغ فى صورة مرتبات أو مكافآت أو بدلات أو حوافز أو بأية صورة أخرى.

(الفصل الثامن)
الرعاية الصحية والاجتماعية

مادة ٣٤ - تضع الجمعية العامة للمعاهد القومية نظامًا للرعاية الصحية للعاملين بالمدارس التابعة بالاشتراك فى التأمين الصحى.

مادة ٣٥ - حصيلة الجزاءات بمدارس المعاهد القومية تورد فى حساب خاص بالجمعية العامة للمعاهد القومية، وتستخدم هذه الحصيلة فى دعم الأنشطة الاجتماعية والثقافية والفنية للعاملين، ويجوز صرف إعانات منها للعاملين فى الظروف الصحية والاجتماعية الطارئة التى تعترض حياتهم وما يراه مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية.

(الفصل التاسع)
الإجازات

مادة ٣٦ - يحدد مجلس إدارة الجمعية العامة بعد موافقة السلطة المختصة أيام العمل بالمدارس فى الأسبوع بما يتفق مع النظام المعمول به فى الدولة وبما لا يتعارض مع طبيعة العمل وأهدافه.

مادة ٣٧ - لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها، طبقًا لما يأتى:

(١) للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية بالدولة.

(٢) إجازة عارضة لمدة يوم أو يومين بعذر مقبول وبما لا يتجاوز سبعة أيام فى السنة من أول يناير وحتى ٣١ ديسمبر بسبب طارئ يتعذر معه الحصول مقدمًا على إجازة أخرى.

(٣) إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل، على النحو الآتي:

- ١٥ يومًا في السنة الأولى ولا يمنحها العامل إلا بعد ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل.
- ٢١ يومًا لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر.
- ٤٥ يومًا لمن زاد عن ٥٠ عامًا.

ولا يجوز للعامل التنازل عن إجازته.

ويحدد مجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية مواعيد الإجازات السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ويجوز للمجلس تخفيض مدة الإجازة، على أن يقوم بباقيها في وقت آخر.

وللعامل الحق في الحصول على أجر عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها بشرط أن يكون عدم استعماله للإجازة بسبب ظروف قهرية في العمل أقرها مجلس الإدارة، وفي جميع الأحوال يلزم حصول العامل على إجازة لا تقل عن ستة أيام متصلة في السنة.

مادة ٣٨ - للعاملة الحق في إجازة وضع بأجر لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع، ولا تستحق العاملة هذه الإجازة أكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، ولها خلال السنتين التاليتين للوضع ـ فضلاً عن مدة الراحة المقررة بالمدرسة ـ الحق في فترتين أخرتين لرضاعة طفلها لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر.

مادة ٣٩ - للعاملة في إحدى المدارس التابعة للجمعية العامة للمعاهد القومية الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا يستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، وذلك بالشروط والأوضاع المقررة في المدارس الرسمية.

مادة ٤٠ - يجب على الجمعية التعاونية التعليمية التي تستخدم مائة عاملة فأكثر أن تنشيء دار حضانة أو تعهد إلى إحدى دور الحضانة برعاية أطفال العاملات.

مادة ٤١ - للعامل الحق في الإجازات المرضية المنصوص عليها بالمواد (٥٠، ٥١، ٥٢) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

مادة ٤٢ - يجوز لمجلس إدارة الجمعية التعاونية التعليمية منح العامل الذي أمضى ثلاث سنوات متصلة في الخدمة إجازة بأجر كامل لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته الوظيفية.

(الفصل العاشر)

واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٤٣ - يجب على العامل الالتزام بأحكام هذه اللائحة، ويجب عليه:

(١) أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه طبقـًا لاختصاصاته ومسئولياته بدقة وأمانة وأن يبذل في أدائه من العناية ما يبذله الشخص الحريص مع تخصيص الوقت الرسمي لأداء واجبات العمل، ويجوز في حالة الضرورة تكليف أحد العاملين أو بعضهم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

(٢) أن ينفذ القرارات واللوائح والتعليمات التي تصدرها الجمعية في شأن أداء العمل وعليه تنفيذ أوامر رؤسائه بكل دقة ما لم تكن هذه الأوامر مخالفة للعقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب أو تعرضه للخطر، بشرط أن يوضح ذلك كتابة، ويتحمل كل رئيس مسئولية القرارات التي تصدر عنه، كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته.

(٣) المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي يحددها نظام العمل بالجمعية في حالة الغياب أو الانقطاع عن العمل أو التأخير عن المواعيد.

(٤) التعاون مع زملائه فى أداء رسالة الجمعية التعاونية التعليمية التى يعمل بها.

(٥) المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك فى تصرفاته مسلكًا يتفق والاحترام الواجب لها.

(٦) المحافظة على ما فى عهدته أو ما يستخدمه من ممتلكات الجمعية ويكون كل عامل مسئولاً عن أى تلف ناتج عن سوء الاستعمال وعن فقد فى عهدته أو ما يستخدمه ويتحمل قيمة ما يتسبب فى فقده أو إتلافه وعليه ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكانه أو فى غير الغرض المخصص من أجله.

(٧) إبلاغ إدارة الجمعية بأى تغيير يطرأ على عنوان سكنه أو حالته الاجتماعية خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ التغيير.

(٨) المحافظة على أسرار العمل وعدم الإدلاء بأى بيانات أو معلومات تتعلق بطبيعة العمل إلا بعد موافقة كتابية من رئيسه المباشر.

(٩) أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وفقًا للنظم والإجراءات التى يضعها مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية.

مادة ٤٤ - يحظر على العامل:

(١) الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للجمعية أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية.

(٢) الاحتفاظ لنفسه بأصل أى ورقة من أوراق العمل أو أن ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل يتعلق به شخصيًا.

(٣) مخالفة إجراءات الأمن الخاص والأمن الصناعى والأمن العام التى تصدر بها تعليمات من مجلس الإدارة.

(٤) أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء الواجبات الوظيفية أو كان غير متفق مع مقتضياتها.

(٥) أن يؤدى أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن كتابى من مجلس الإدارة.

(٦) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.

(٧) أن يشترى عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.

(٨) أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.

(٩) أن يستغل وظيفته بأى صورة من صور الضغط أو التأثير لتحقيق مصالح ذاتية.

(الفصل الحادى عشر)
فى التحقيق والجزاءات التأديبية

مادة ٤٥ - يضع مجلس إدارة الجمعية العامة للمعاهد القومية لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها مع بيان السلطة المختصة بتوقيع الجزاء، ويصدر باللائحة قرار من وزير التربية والتعليم.

مادة ٤٦ - كل من يخالف الواجبات المنصوص عليها فى لوائح الجمعية أو يخرج على مقتضى الواجب فى الأعمال المنوطة به يجازى وفقًا لما تقتضى به لائحة الجزاءات، ويخضع التحقيق مع العاملين وإجراءاته فيما لم يرد به نص بهذه اللائحة لأحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

مادة ٤٧ - لا يجوز توقيع جزاء على العامل يزيد عن ثلاثة أيام إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببًا.

مادة ٤٨ - يتم التحقيق مع العاملين فى الجمعية التعاونية التعليمية بمعرفة الشئون القانونية المختصة.

وتقوم جهة التحقيق بإخطار المخالف كتابة

بالمخالفات المنسوبة إليه فى مكان عمله أو بعنوان سكنه مع تحديد موعد إجراء التحقيق، فإذا رفض التوقيع عليها أو رفض الإدلاء بأقواله أو تخلف عن الحضور يثبت ذلك فى محضر التحقيق.

وتصدر جهة التحقيق توصياتها وترفعها إلى الجهة التى طلبت التحقيق لإصدار القرار اللازم.

ولا يجوز توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة.

وتراعى أحكام قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ بالنسبة لبيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب.

(الفصل الثانى عشر)

انتهاء الخدمة

مادة ٤٩ - تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

١ - بلوغه سن التقاعد المقرر لترك الخدمة (٦٠) سنة، مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له.

٢ - عدم اللياقة للخدمة صحيًا أو العجز الكلى أو الجزئى المستديم متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر مناسب له طبقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى، ولا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة الصحية قبل استنفاد إجازته المرضية أو الاعتيادية ما لم يطلب العامل ذلك بدون انتظار إنتهاء إجازته المرضية أو الاعتيادية.

٣ - استقالة العامل ويجب أن تكون مكتوبة وتعتبر مقبولة بمضى عشرين يومًا من تاريخ تقديمها دون البت فيها أو تأجيلها.

٤ - انقطاع العامل عن عمله أكثر من خمسة عشر يومًا متصلة أو ثلاثين يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط إنذار العامل بعد انقطاعه عن العمل خمسة أيام فى الحالة الأولى وغيابه عشرة أيام فى الحالة الثانية، ويتعين فى هذه الحالة عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية المشار إليها فى المادة (٦٢) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

٥ - إذا التحق بخدمة أية جهة غير مصرية بغير الترخيص له من السلطة المختصة وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية.

٦ - لا يجوز اعتبار العامل مستقيلاً فى جميع الأحوال السابقة إذا اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة غير مصرية.

٧ - الفصل من الخدمة، ويكون الفصل من الخدمة للأسباب الآتية:

(أ) ارتكاب العامل إحدى المخالفات التى نصت عليها المادة (٦١) من قانون العمل المشار إليه.

(ب) الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة.

(جـ) انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة، على أنه إذا استمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته اعتبر مجددًا لمدة غير محددة ويعتبر مجددًا لمدة غير محددة أيضًا لو أبرم عقد جديد يشتمل على شروط جديدة ويستثنى من ذلك الأعمال العرضية والموسمية.

٨ - ثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الاختبار.

٩ - الوفاة حقيقة أو حكمًا ويكون تقرير وفاة العامل حكمًا بموجب حكم قضائى نهائى.

مادة ٥٠ - إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى ٥٠٠ جنيه، كما تصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

مادة ٥١ - على الجمعية أن تعطى العامل مجانًا فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وانتهاء عمله فيها ونوع العمل الذى كان يؤديه ويبين فيها أيضًا قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت وللعامل أن يحصل مجانًا على شهادة ببيان خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناءسريان العقد، وعلى الجمعية أن ترد للعامل ما يكون قد أودعه لديها من أوراق أو شهادات فور طلبها.

يعتمد،

وزير التربية والتعليم

دكتور/ حسين كامل بهاء الدين

* الوقائع المصرية العدد ٢٦٣ فى ١٧/ ١١/ ٢٠٠١

وزارة العدل

قرار وزير العدل رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠٠١ (*)

وزير العدل

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية للمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها؛

وعلى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن إصدار قانون المحاماة؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ٢٨١ لسنة ١٩٩٥ بإنشاء الهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحى لمحافظة الشرقية؛

وعلى كتاب السيد المهندس رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحى لمحافظة الشرقية المؤرخ ١١/ ٤/ ٢٠٠١.

قرر:

(المادة الأولى)

الموافقة على مزاولة أعمال المحاماة لأعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحى بمحافظة الشرقية.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره، وعلى مساعد وزير العدل لشئون الإدارات القانونية تنفيذه.

صدر فى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠١

وزير العدل

المستشار/ فاروق سيف النصر

* الوقائع المصرية العدد ٢٠٩ فى ١٣/ ٩/ ٢٠٠١

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية

(قطاع التأمينات)

قرار رقم ٤٤ لسنة ٢٠٠١

بشأن الشروط المطلوبة لحساب مدة ضمن مدة الاشتراك فى التأمين وفقا لأحكام نظم التأمين الاجتماعى الخاص البديلة

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية:

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠ بشأن أنظمة التأمين الاجتماعى الخاص البديلة؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥١٠ لسنة ١٩٨٢ بشأن القواعد التى تتبع فى حالات الانتقال بين أنظمة التأمين الاجتماعى الخاص البديلة ونظام التأمين الاجتماعى العام؛

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٥ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠؛

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٢٥ لسنة ١٩٨١ بشأن تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين

بنك قناة السويس؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ٩٤ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تسجيل نظام التأمين الاجتماعى للعاملين بالبنك العربى الأفريقى الدولى؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين ببنك مصر الدولى؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ٩٨ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين بشركة الاتحاد العربى للنقل البحرى (فامكو)؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ٩٩ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين ببنك مصر إيران للتنمية؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين ببنك المهندس؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ١٠٢ لسنة ١٩٨٥ بشأن إعادة تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين بالبنك التجارى الدولى؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ٥ لسنة ١٩٨٨ بشأن تسجيل نظام التأمين الاجتماعى الخاص للعاملين بالبنك المصرى الأمريكى؛

وعلى مذكرة رئيس صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالقطاع الحكومى والمشرف على مكتب وزيرة التأمينات المؤرخة ١٩/٨/٢٠٠١؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

لا يجوز للمؤمن عليه وفقًا لأحكام أحد نظم التأمين الاجتماعى الخاص البديلة المشار إليها طلب حساب مدة أو مدد سابقة على مدة اشتراكه بهذا النظام كان قد حصل على معاش عنها وفقًا لأىٍ من نظم التأمين الاجتماعى العام أو أى نظام بديل آخر.

(المادة الثانية)

يلغى كل حكم ورد بأىٍ من نظم التأمين الاجتماعى الخاص البديلة المشار إليها يخالف حكم المادة السابقة.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ صدوره.

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

دكتورة/ أمينة الجندى

* الوقائع المصرية العدد ٢٣٤ فى ١٤/١٠/٢٠٠١

وزارة الشئون الاجتماعية

الإدارة المركزية للجمعيات والاتحادات

قرار شهر تعديل رقم ٢٨٥ (ب) لسنة ٢٠٠١

بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٠١

رئيس الإدارة المركزية للجمعيات والاتحادات؛

بعد الاطلاع على القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛

قـــرر:

شهر تعديل لائحة النظام الأساسى للجمعية العامة للعاملين بالتنظيم والإدارة وأسرهم تحت رقم ٢٨٥ (ب) بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٠١.

وذلك طبقًا لأحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ولائحته التنفيذية وتعديلاته، ليصبح كالآتى:

المادة ٢ ـ إضافة الميادين الآتية:

(أ) التنمية الاقتصادية.

(ب) رعاية الشيخوخة.

إضافة الأغراض الآتية:

١ ـ الخدمات الاقتصادية.

٢ ـ تيسير الحج والعمرة وزيارة الأماكن المقدسة لأعضاء الجمعية وأسرهم.

(أ) التدريب بأنواعه المختلفة وتنمية القوى البشرية.
(ب) التعاون والاتصال بالجمعيات والمؤسسات العاملة فى مجال الجمعية سواء داخليًا أو خارجيًا لتوثيق العلاقات بعد أخذ موافقة الجهات المختصة.

المادة (١٠) الفقرة (٣) :

أن يقدم طلبًا للانظمام مصحوبًا برسم العضوية وقدره ٢٠ جنيهًا (عشرون جنيهًا) وأن يوضح فى هذا الطلب اسمه ومحل سكنه ومهنته وطريقة سداده للاشتراك وقبوله لأحكام لائحة النظام الأساسى للجمعية.

رئيس الإدارة المركزية
للجمعيات والاتحادات
(إمضاء)

* الوقائع المصرية العدد ٢٥٨ فى ٢٠٠١/١١/١١

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية
(قطاع التأمينات)
قرار رقم ٣١ لسنة ٢٠٠١
بشأن أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية:

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة؛

وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعى؛

وعلى قرار وزيرة التأمينات رقم ٥٣ لسنة ١٩٩٢ بشأن أجر الاشتراك المتغير فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى المذكرة المعروضة علينا بتاريخ ٢٠٠١/٦/٢٤؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

تعتبر العلاوة الخاصة المقررة للعاملين بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه عنصراً من عناصر أجر الاشتراك المتغير.

ويسرى حكم الفقرة السابقة على العلاوة المماثلة التى يقررها صاحب العمل فى القطاع الخاص، وذلك فى حدود النسبة المنصوص عليها فى هذا القانون، وذلك متى توافرت الشروط الآتية:

١ ـ قيام صاحب العمل بإخطار الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى بنسخة من القرار الخاص بمنح العلاوة فى ميعاد غايته ٢٠٠١/٧/٣١.

٢ ـ أداء الاشتراكات عنها مع الاشتراكات المستحقة عن أجور شهر يوليو ٢٠٠١ فى ميعاد غايته ٢٠٠١/٨/١٥.

٣ ـ أن يكون صاحب العمل منتظمًا فى سداد الإلتزامات المستحقة عليه للهيئة حتى تاريخ تقرير هذه العلاوة.

وفى حالة إخلال صاحب العمل بأى من هذه الشروط تعتبر هذه العلاوة عنصراً من عناصر الأجر المتغير اعتباراً من أول يناير التالى لتاريخ تقريرها.

(المادة الثانية)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه إلى أجر الاشتراك الأساسى اعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٦، وذلك بما لا يجاوز الحد الأقصى لهذا الأجر فى تاريخ الضم، وما زاد عن هذا الحد يعتبر جزءًا من أجر الاشتراك المتغير.

(المادة الثالثة)

يراعى فى العلاوة التى تم إضافتها إلى أجر الاشتراك الأساسى عند تحديد أجر تسوية معاش تأمين الشيخوخة

والعجز والوفاة المستحق فى حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة، ما يلى:

١ - فى الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش بمتوسط الأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات تضاف العلاوة إلى أجور فترة المتوسط السابقة على إضافة العلاوة إلى أجر الاشتراك الأساسى.

٢ - فى الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش بغير متوسط الأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات تضاف إلى أجر التسوية العلاوة التى تم إضافتها لأجر الاشتراك الأساسى، ويسرى ذلك فى شأن حالات انتهاء الخدمة نتيجة إصابة عمل بالنسبة للمعاملين بكادرات خاصة، وذلك فى حالة تسوية المعاش وفقًا للقوانين الخاصة بها.

٣ - فى الحالات التى يتحدد فيها أجر تسوية المعاش على أساس أجر الاشتراك الأخير تتم التسوية على أساس هذا الأجر، وبما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك.

ويراعى فى تطبيق البندين (١ و ٢) ألا تزيد قيمة العلاوة على ٢٥ جنيهًا شهريًا.

وفى جميع الأحوال يراعى أن يكون المؤمن عليه مشتركًا عن العلاوة الخاصة فى تاريخ انتهاء خدمته.

(المادة الرابعة)

تدخل العلاوة التى تم إضافتها لأجر الاشتراك الأساسى ضمن فترة المتوسط الشهرى للأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات اعتبارًا من تاريخ إضافتها للأجر المشار إليه، وذلك فى تحديد الحقوق الآتية:

المعاش المبكر.

تعويض الدفعة الواحدة المستحق وفقًا للمواد أرقام (٢٦، ٢٧، ٢٨) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه والمادة رقم (٩٩) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة المشار إليه.

المكافأة، وذلك بمراعاة استبعاد العلاوة من أجر حساب المكافأة عن المدة المحسوبة وفقًا للمادة (٣٤) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه إذا لم يكن أجر حساب المبالغ المطلوبة عنها قد تضمن قيمة العلاوة.

معاش العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل.

تعويض العجز نتيجة إصابة عمل.

التعويض الإضافى.

كما يسرى حكم هذه المادة على حالات الاستحقاق المنصوص عليها فى المادة الثالثة إذا لم يكن المؤمن عليه مشتركًا عن العلاوة الخاصة فى تاريخ انتهاء خدمته.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارًا من ١/٧/٢٠٠١.

تحريرًا فى ٢٤/٦/٢٠٠١

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

دكتورة/ أمينة الجندى

* الوقائع المصرية العدد ٢٦٩ فى ٢٤/١١/٢٠٠١

وزارة النقل

قرار رقم ٨٧٩ لسنة ٢٠٠١

الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٩/١

وزير النقل

بعد الاطلاع على قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٣٩ لسنة ١٩٧٨ بإعادة تنظيم هيئة ميناء القاهرة الجوى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٩ بتنظيم وزارة النقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بالتفويض فى بعض الاختصاصات؛

وعلى لائحة نظام شئون العاملين بهيئة ميناء القاهرة الجوى الصادر بقرار وزير السياحة والطيران المدنى رقم ١٠٠/ ط لسنة ١٩٨١ وتعديلاتها؛

وعلى موافقة مجلس إدارة هيئة ميناء القاهرة الجوى بجلسته رقم ١٥٨ بتاريخ ٨/ ٨/ ٢٠٠١ والمعتمدة من السيد الأستاذ الدكتور المهندس وزير النقل بتاريخ ٢٠/ ٨/ ٢٠٠١ أسوة بما تم بالنسبة لهيئة الطيران المدنى؛

وعلى كتاب السيد الطيار رئيس مجلس إدارة هيئة ميناء القاهرة الجوى رقم ٨٦٢ بتاريخ ١١/ ٧/ ٢٠٠١؛

وعلى موافقتنا بتاريخ ١٥/ ٧/ ٢٠٠١؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٥٤) من لائحة نظام شئون العاملين بهيئة ميناء القاهرة الجوى الصادرة بقرار وزير السياحة والطيران المدنى رقم (١٠٠/ ط) لسنة ١٩٨١، النص التالى:

يمنح العاملون الشاغلون للوظائف الفنية والمهنية بهيئة ميناء القاهرة الجوى التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة بدلات مهنية بالنسب الآتية:

(أ) الإجازات :

(٣٠٪) شهريًا من المرتب الأساسى للحاصلين على إجازة برنامج أساسى.

ويضاف إلى هذه النسبة النسب الآتية:

(١٥٪) شهريًا من المرتب الأساسى للحاصلين على إجازة برنامج تقدمى (إجازة واحدة).

(١٥٪) شهريًا من المرتب الأساسى للحاصلين على إجازة برنامج تخصصى (إجازة واحدة).

(ب) الأهليات:

١٥ - ٣٠٪ شهريًا من المرتب الأساسى عن كل أهلية بشرط أن يكون العامل شاغلاً لإحدى الوظائف التى تستلزم الحصول على تلك الأهليات.

ويصدر قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة بتحديد الأهليات المطلوبة لهذه الوظائف ونسب الاستحقاق.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارًا من تاريخ نشره.

وزير النقل

أ.د. مهندس/ إبراهيم الدميرى

* الوقائع المصرية العدد ٢٣٩ فى ٢٠/ ١٠/ ٢٠٠١

وزارة المالية

قرار رقم ١٠٠٩ لسنة ٢٠٠١
بتعديل بعض أحكام لائحة المخازن

وزير المالية

بعد الاطلاع على لائحة المخازن؛

وعلى مذكرة السيد الأستاذ المستشار القانونى للدكتور الوزير رقم م/ ص/ ٤١ فى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠١ والمعتمدة فى ١/ ٧/ ٢٠٠١؛

وعلى مذكرة الإدارة المركزية للتشريع المالى المؤرخة ٢٥/ ٧/ ٢٠٠١؛

وعلى كتاب الهيئة العامة للخدمات الحكومية المؤرخ ٨/ ٨/ ٢٠٠١؛

قــــرر:

مادة ١ - تلغى الفقرات من (٦ : ١٥) من المادة (٢٩٤) من لائحة المخازن ويضاف بدلاً منها الفقرات الآتية:

٦ - وفى حالة فقدأختام شعار الجمهورية الرسمية أو بصماتها يراعى - بعد إتمام الإجراءات المقررة فى هذه اللائحة بشأن الفقد والسرقة والتلف أن يتم النشر عنها فى ثلاثة أعداد متوالية فى الوقائع المصرية وفى ثلاث صحف يومية واسعة الانتشار وأن يكون النشر على حساب المسئول عنها حتى لا يساء استخدام هذه الأختام وما قد يترتب عليه من أضرار مالية.

٧ ـ تتولى مصلحة سك العملة تشغيل وتوريد جميع أختام شعار الجمهورية الرسمية وأن تعمل ختم بصمة لكل ختم شعار الجمهورية الرسمى وتكون البصمة بالرقم الكودى الذى تحدده الجهة الطالبة بالاتفاق مع الإدارة العامة للعقود والمشتريات والمخازن بوزارة المالية على أن تمسك الإدارة العامة الأخيرة سجلاً يحتوى على جميع أختام شعار الجمهورية الرسمية وختم البصمة المكمل لكل منها حتى يسهل الاستدلال على معرفة الجهة التى أضفت الصفة الرسمية على المستند الذى أسيء استغلاله أو فى حالة فقد خاتم شعار الجمهورية الرسمى وختم البصمة ويخشى استغلاله ولإمكان تلافى وقوع حوادث الاختلاس فى الأموال العامة.

٨ ـ على الوزارات والمصالح ووحداتها وفروعها والأجهزة الحكومية الأخرى ووحدات الإدارة المحلية وفروعها والهيئات العامة والأشخاص ذات الشخصية الاعتبارية العامة وفروعها التقدم إلى مصلحة سك العملة بطلبات تشغيل لأختام شعار الجمهورية الرسمية والبصمة المكملة لها ويتم التشغيل والصرف والارتجاع حسب ما هو منصوص عليه بلائحة المخازن ـ ما عدا التكهين ـ فإن إزالة النقوش تتمت فى مصلحة سك العملة دوريًا بمعرفة لجنة يمثل فيها مندوب من الإدارة العامة للعقود والمشتريات والمخازن بوزارة المالية ومندوب فنى من مصلحة سك العملة بموجب محاضر ـ وعلى أن تتلقى الإدارة العامة المذكورة من الجهات الأختام المكهنة ـ داخل أحراز ـ كما تقوم تلك الإدارة العامة بإخطار الجهات التى تلقت منها هذه الأحراز بإتمام عملية إزالة النقوش من أختام شعار الجمهورية الرسمية لتتولى الوحدات والهيئات المشار إليها آنفًا اتخاذ الإجراءات المخزنية لخصم هذه الأختام من العهدة بموجب هذه المحاضر.

٩ ـ يتعين على كل جهة داخل الوحدات المشار إليها فى الفقرة الثامنة أن يتضمن طلب التصديق لها باستلام الخاتم الرسمى شعار الجمهورية أن تحدد الموضوعات التى يستخدم فيها هذا الخاتم على أن يقتصر هذا الاستخدام على الأوراق والمحررات والمستندات المطلوب إضفاء الصفة الرسمية عليها ـ أما ما عدا ذلك فتستخدم بها أنواع أخرى من الأختام لا ترتب حقوقًا أو تحمل الجهة بأية التزامات.

١٠ ـ يتعين على كافة الجهات داخل الوحدات المشار إليها فى الفقرة الثامنة أن تعهد بتسليم الأختام شعار الجمهورية الرسمى لمستوى وظيفى مناسب لا تقل درجته عن الثالثة بشرط أن تتوافر فيه درجة كبيرة من الثقة والقدرة على تحمل المسئولية ويتحتم على من بعهدته خاتم شعار الجمهورية وختم البصمة أن يقوم بالتوقيع بالمداد الأسود توقيعًا واضحًا بخلاف كتابة اسمه بخط يقرأ أسفل بصمة الختم مباشرة مع بيان تاريخ الاعتماد.

١١ ـ يجب على من بعهدته خاتم شعار الجمهورية الرسمى أن يضعه بعيدًا عن التداول بين العاملين منعًا من إساءة استعماله أثناء العمل اليومى ـ كما يتعين على من بعهدته هذه الأختام حفظها فى مكان أمين بعد نهاية العمل اليومى بحيث يكون مسئولاً عنها مسئولية كاملة فى حالة فقده أو إساءة استعماله.

١٢ ـ على كافة الوحدات المشار إليها بالفقرة الثامنة أن تمسك إدارة المخازن بكل جهة منها سجلاً خاصًا بكافة الأختام شعار الجمهورية الرسمى يسمى «سجل قيد الأختام شعار الجمهورية الرسمى» ويفرد لكل خاتم صحيفة أو أكثر من هذا الدفتر يبين فيها اسم المستلم ودرجته أو فئته وتوقيعه وتاريخ الاستلام ويثبت فى هذا

الدفتر أى تغيير يطرأ على مستلم الختم بموجب شهادة إدارية بنقل العهدة حسب الأصول والقواعد المخزنية الواردة بلائحة المخازن.

١٣ ـ على أجهزة الرقابة الداخلية بالوحدات المشار إليها بالفقرة الثامنة أن تقوم بإجراء جرد دورى مفاجئ على الأختام شعار الجمهورية الرسمى ـ ويجب أن يتم الجرد شهريًا على الأقل ويرفع تقرير عن كل جرد ويعتمد التقرير من رئيس الجهة سواء فى حالة وقوع المخالفة أو عدم وقوعها ـ وفى حالة وجود مخالفات تتخذ الإجراءات المنصوص عليها فى لائحة المخازن.

١٤ ـ تجرد الأختام شعار الجمهورية الرسمى سنويًا فى جميع الجهات المنصوص عليها فى الفقرة الثامنة ولا ينطبق عليها ما جاء بالمادة (٤١١) من لائحة المخازن الخاصة بجرد العهد الشخصية التى تقضى بأن يكتفى بإقرار يقدمه كل من بعهدته عهدة شخصية فى أول كل سنة مالية بأن الأصناف التى بعهدته موجودة فعلاً وأنها بحالة جيدة بل يجب أن ترصد أختام شعار الجمهورية الرسمى فى محاضر جرد على نموذج (٦) مخازن حكومية حسب المنصوص عليه فى المادة (٣٩٢) من لائحة المخازن وتتخذ بشأنها جميع الإجراءات المنصوص عليها فى الباب الثالث عشر من اللائحة الخاصة بجرد الأصناف بالمخازن الرئيسية وفيما لا يتعارض مع المنصوص عليه فى الفقرات السابقة.

مادة ٢ - ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

صدر فى ١٢/٨/٢٠٠١

وزير المالية

دكتور/ مدحت حسانين

* الوقائع المصرية العدد ١٨٨ فى ٢٠/٨/٢٠٠١

كتاب دورى رقم (١) لسنة ٢٠٠٢
بشأن
استخراج تراخيص عمل للعاملين الحاصلين على إجازات بدون مرتب لمرافقة الأزواج لدى توافر فرص عمل لهم بالدول التى يعمل بها الأزواج

نظرًا لما تأكد من تعدد شكاوى العاملين بالجهاز الإدارى بالدولة من الحاصلين على إجازات بدون مرتب لمرافقة الأزواج وتتوافر لهم فرص عمل بذات الدول التى يعمل بها الأزواج، وذلك من عدم استخراج تصريح عمل لهم. الأمر الذى يضطرهم للعمل فى الخارج دون إخطار جهات عملهم، على نحو يطرح محاذير أمنية بصدد العمل لدى هيئات أجنبية قد تكون ذات توجهات مناهضة، فضلاً عن تعارض ذلك مع ما استهدفه المشرع من القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم عمل المصريين بالهيئات الأجنبية، إلى جانب ما يمثله ذلك من إهدار لموارد الدولة بحرمانها من الرسوم والضرائب المقررة فى هذا الصدد.

وفى ضوء ما تأكد لوزارة الداخلية ولنا وعملاً على دعم موارد الدولة.. فالمرجو التفضل بالتنبيه على إدارات شئون العاملين بالوحدات التابعة لسيادتكم بضرورة التأكد من صدور ترخيص بالعمل للحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب لمرافقة أزواجهم بالخارج ممن توافرت لهم فرص عمل وذلك لدى تقدمهم بمستندات تفيد توافر فرص عمل لهم خلال فترة إقامة أزواجهم بالخارج، والتزامًا بأحكام القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ وفيما تضمنه من إشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى،

صدر فى ٣/١/٢٠٠٢

وزير
الدولة للتنمية الإدارية

« دكتور/ محمد زكى أبو عامر »

مطابع الأهرام بكورنيش النيل



إمتداد كورنيش النيل الجديد شمال مدينة أسوان لمسافة ٩ كيلو متر
يحقق طفرة سياحية غير مسبوقة بإضافة مراسى جديدة
تحل مشكلة تكدس البواخر السياحية
على الكورنيش الحالى ويخلق فرص عمل جديدة بإنشاء مرافق سياحية جديدة
ذات طابع بيئى أسوانى ويهيىء متنفس لأهالى مدينة ومركز أسوان

تعويضات مجزية لأهالى المنطقة الذين تم نزع ملكياتهم

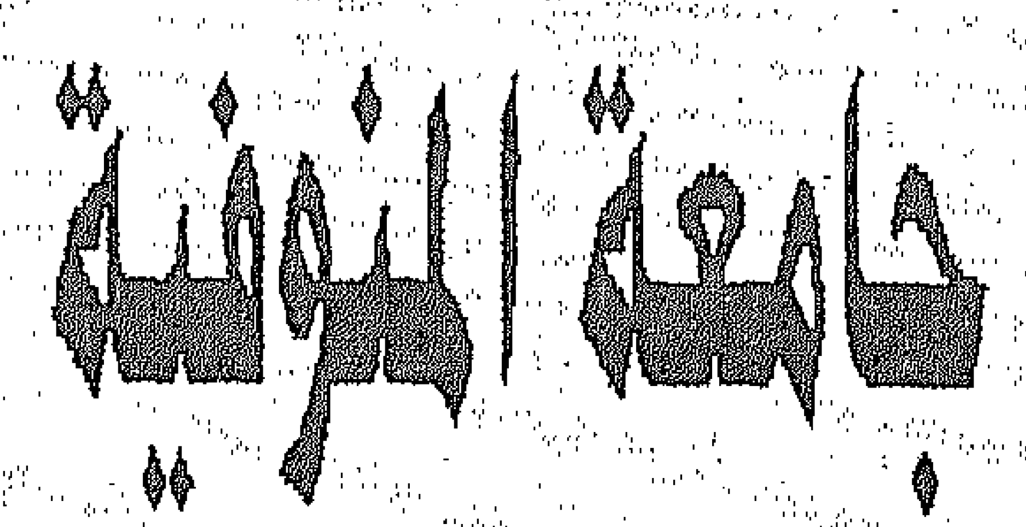
اقتحام العشوائيات يبدأ من قلب مدينة أسوان لربط وسط المدينة بالشوارع الرئيسية
وعمليات النظافة والتشجير والتجميل والإنارة مع إيجاد مساكن جديدة للمنقولين من المناطق العشوائية

الاتجاه لغرب أسوان فى التوسع الجديد والاستفادة من مرافق المدينة الجديدة فى غرب أسوان
٣٣ مليون جنيه لمشروعات الخطة الاستثمارية للعام المالى ٢٠٠١/٢٠٠٢
٩ مليون جنيه للمشروعات العاجلة خارج الخطة لدعم المرافق الحيوية والبنية التحتية

حلول عاجلة لمشروع الإسكان

مراكز المحافظة ومدنها وقراها تنال نفس الاهتمام بالعاصمة







أ. د مغاورى شحاتة دياب
رئيس جامعة المنوفية

نبذة تاريخية :

- انشئت جامعة المنوفية بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٦ لتلبية الطلب المتزايد على التعليم العالى والتعاون مع الجامعات المصرية من اجل تقديم خدمات التعليم الجامعى فى مصر .
- وتتسم الجامعة بسرعة الإنشاء وشهرتها الواسعة . ولقد بدأت الجامعة بأربع كليات (الزراعة / التربية / الهندسة الإلكترونية) تضم حوالى ٩٥٦٠ طالبا وطالبة و٢١٤ عضو هيئة تدريس ٣٧٢ هيئة معاونة . وفى الوقت الحالى تضم الجامعة ١٩ كلية ومعهد بهم ٧٠ الف طالب وطالبة وحوالى ٣٥٠٠ عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة .

وتضم الجامعة كليات :

الزراعة - الهندسة - التربية - العلوم - التجارة - الطب - الآداب - الحقوق - الاقتصاد المنزلى - التمريض والهندسة الإلكترونية بمنوف والتربية النوعية باشمون - كلية الحاسبات والمعلومات وللجامعة مقرآ آخر بمدينة السادات انشىء بغرض مساعدة الجامعة لإكمال مهمتها لدفع خطواتها إلى الأمام .
ويشمل مقر الجامعة بمدينة السادات كليات :
التربية الرياضية - الطب البيطرى - السياحة والفنادق - وفروع لكيات التجارة والحقوق والتربية
والجامعة تضم العديد من المعاهد المتميزة مثل :



المعاهد المتميزة :

من الأجدر أن نذكر فى هذا الصدد بأن الجامعة لديها ثلاثة معاهد متخصصة فى تنمية وتطوير الدراسات العليا والمشروعات البحثية .

معهد الكبد القومى :

انشىء فى مدينة شبين الكوم عام ١٩٨٧ . ويعتبر المعهد مؤسسة فريدة من نوعها فى افريقيا والشرق الاوسط ويهتم المعهد بالتدريس والتدريب لطلبه الماجستير والدكتوراه . وتقديم أفضل الخدمات العلاجية للمرضى وخدمات بحثية لعلاج أمراض الكبد التى تعد من أخطر الامراض التى تواجه مصر وإفريقيا والعالم العربى .

ومنذ إنشاء المستشفى الملحقة بالمعهد أصبح يقدم العلاج لمرضى الكبد وقد قام أعضاء هيئة التدريس بالمعهد بأبحاث لتطوير أنواع جديدة من الأدوية لعلاج الأمراض الفيروسية .

معهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية

تم إنشاؤه عام ١٩٩٠ بمدينة السادات كوحدة ذات طابع خاص حيث يهتم بدراسة العلوم التى تساعد على مواكبة التقدم السريع فى أواخر القرن الحادى والعشرين .
ويمنح المعهد الدرجات العلمية الآتية : (الدبلوم / الماجستير / الدكتوراه)

معهد بحوث البيئة الصحراوية

أنشىء فى عام ١٩٩٨ بمدينة السادات بهدف تقديم البحوث والدراسات فى مجال البيئة الصحراوية ونتائج هذه البحوث لها الأهمية للمتخصصين المهتمين بدراسات الجدوى الإقتصادية للبيئة الصحراوية بالإضافة إلى دراسات الإستغلال الأمثل للمواد الصحراوية المختلفة لإنتاج سلالات نباتية وحيوانية متطورة تتلاءم والبيئة الصحراوية .
وبالجامعة عدد من الوحدات ذات الطابع الخاص .

الوحدات ذات الطابع الخاص

دور الجامعة يتحقق من خلال كلياتها ومعاهدها وبالتعاون المشترك بين الوحدات ذات الطابع الخاص والتى أنشأتها الجامعة والتى تقدر بحوالى ٣٧ وحدة متميزة لتحقيق مهامها نحو مجتمع الجامعة (طلاب / أعضاء هيئة التدريس / هيئة معاونة وأبناء المحافظة :

وسنذكر بعض منها :

مركز الدراسات الاستراتيجية :

تم إنشاؤه عام ١٩٩٩ بهدف خدمة مجتمع الجامعة والمحافظة بتقديم سلسلة من الأبحاث والدراسات ليس فقط فى مجال التعليم بل فى مختلف المجالات المرتبطة بالمجتمع .
يدعم المركز إدارة الجامعة فى تنفيذ استراتيجيتها من خلال وضع المعايير والأسس لاختيار الشخصيات القيادية على كافة المستويات كما يوجد به وحدة تقييم الأداء والعمل الجامعى .

[illegible]

يعد واحد من أهم الإنجازات المتميزة التى حققتها الجامعة كشاهد على النمو الكبير الذى تمر به الجامعة فى الوقت الحالى ليزيد من قدرتها على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة .
يتكون المركز فى شبكة حاسبات آلية تساهم فى صنع واتخاذ القرار على كافة المستويات والشبكة المحلية التى تربط بين الجامعات وحلقة الوصل مع شبكة الإنترنت .
ويعتبر المركز مسئولا عن إعطاء المعلومات والنصائح لاستخدام الحاسب الآلى من خلال تقديمه دورات تدريبية لشباب الخريجين والعاملين بالجامعة على أحدث طرق استخدام نظم المعلومات .

وحده تجارب وبحوث الإنتاج الحيوانى :

تهدف إلى التعاون مع المراكز البحثية المختلفة ومزارع الإنتاج الحيوانى بهدف تطوير المنتجات الحيوانية وتحسين السلالات باستخدام الأساليب العلمية مثل الهندسة الوراثية ، تبادل الخبرات البحثية وتعتبر الوحدة حقلا واسعا لتدريب طلاب الجامعة والعاملين فى قطاعات الإنتاج الحيوانى والعمل على توفير اللحوم والألبان ومنتجاتها بأسعار مناسبة .

مركز الخدمة العامة :

يعد نموذجا للتفاعل بين الجامعة والمجتمع . حيث إنه يقدم سلسلة من الدراسات التطبيقية والنظرية ويقدم برامج تدريبية بهدف تنمية القدرات ورفع الكفاءة الإنتاجية للمجتمع فى مختلف القطاعات .
يزود المركز المجتمع المحلى بالخدمات التعليمية المستمرة من خلال برامج لتعليم الكبار ومحو الأمية ومحاربة الإدمان والإرهاب .

مركز تسويق الخدمات الجامعية

ويهدف المركز إلى .. القيام بالدراسات والبحوث والمشروعات البحثية التطبيقية وإبداء الرأى والمشورة الفنية التى يتخصص فيها علماء الجامعة والتى تحتاج إليها الجهات الأخرى ذات العلاقة .
إعداد كوادر تسويقية قادرة على المنافسة فى تنفيذ برامج التسويق الحالية والمستقبلية لخدمات ومنتجات الجامعة .

شركة المشروعات البترولية والاستشارات الفنية
بتروجت
تلفون: ٢٩٦٩٣٣٩ (١٠ خطوط) - فاكس: ٢٩٦٩٣٤٧ E-mail:fax@petrojet.com.eg